

بررسی رابطه بین سرمایه فکری و جهت گیری ارزشی دبیران متوسطه شهرستان شهرکرد

ناهید دانشوریان*، کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی شهرکرد، شهرکرد، ایران
دکتر سیدعلی سیادت، دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد، شهرکرد، ایران
دکتر محمدتقی محمودی، استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد، شهرکرد، ایران

تاریخ پذیرش: ۹۲/۶/۱۸

تاریخ وصول: ۹۱/۹/۲۸

چکیده

هدف از این تحقیق تعیین رابطه سرمایه فکری و جهت گیری ارزشی در بین دبیران شهر شهرکرد بود. با توجه به اهمیت جهت گیری ارزشی در بین معلمان و گرایش بیش از اندازه در برخی از موارد به آن و یا عدم توجه به آن، تحقیقی در این زمینه در سطح استان و یا مرکز استان لازم و ضروری به نظر می رسید. برای انجام تحقیق، ۲۸۵ پرسش شونده در این مطالعه شرکت کرده و پرسشنامه ها را تکمیل کردند. با توجه به اطلاعات به دست آمده توسط پرسشنامه که حاصل فرضیه های برگرفته از نظریه های علوم انسانی و طی انجام مراحل تجزیه و تحلیل آماری و استفاده از آزمون های مناسب با توجه به سطوح سنجش سوال های پرسش نامه بوده، نتایج زیر را می توان ارائه نمود: با توجه به نتایج به دست در سطح $P < 0/05$ ، همبستگی مثبت و معناداری بین سرمایه فکری و جهت گیری ارزشی دبیران وجود ندارد. بین سرمایه فکری در بعد سرمایه (انسانی، ساختاری و ارتباطی) با جهت گیری ارزشی رابطه وجود ندارد. بین سرمایه فکری با جهت گیری ارزشی از بعد (زیباشناختی - نظری - اقتصادی - اجتماعی - سیاسی و مذهبی) رابطه وجود ندارد. هم چنین در دو گروه زن و مرد این رابطه تقریباً یکسان بوده و تفاوت معناداری با همدیگر ندارند. متغیرهای دموگرافیک (جنس - سن - سنوات خدمت - مدرک تحصیلی) بر جهت گیری ارزشی دبیران تأثیری ندارد. هم چنین جنسیت و سن بر مؤلفه های سرمایه های فکری تأثیر ندارد ولی سابقه و مدرک تحصیلی بر مؤلفه های سرمایه های فکری تأثیر دارد.

کلید واژه ها: سرمایه فکری، جهت گیری ارزشی، سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه

ارتباطی

مقدمه

در جهان امروز، توانمندی، قدرت اقتصادی و رفاه هر کشوری در گرو استفاده بهینه از امکانات، منابع و نیروی انسانی آن کشور است. در این راستا، نتایج بسیاری از تحقیقات مربوط به توسعه سازمانها و بعضاً رشد جوامع بشری، بر این نکته تمرکز دارد که هیچ جامعه‌ای توسعه یافته نیست مگر این که به توسعه سازمانها، مدیریت و منابع انسانی خود پرداخته باشد. امروزه محققان سازمان و مدیریت دریافته اند که داشتن مدیریتی آینده نگر و توانمند و نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر عامل با ارزش و سرمایه‌ای بی پایان در جهت رشد و توسعه سازمانها و کشورها بوده و بزرگترین سرمایه یک کشور و عامل اصلی پیشرفت آن می باشد (سرداری، ۱۳۸۱).

شرط لازم برای تحقق اهداف وسیع و در عین حال با اهمیت نظام آموزشی، وجود نیروی انسانی و به ویژه دبیرانی است که علاوه بر داشتن توانایی ها و مهارتهای خاص نسبت به شغل و سازمان خود احساس تعهد و وفاداری نموده و بتوانند سکندارانی لایق برای این کشتی بزرگ باشند. نظام ارزشی فرد به صورت مجرای است که وی از طریق آن تصورات و مفاهیم را می گیرد. چون افراد مختلف دارای نظام ارزشی گوناگونی هستند، تصورات انسانها درباره شی واحد مشابه نخواهد بود. نظام ارزشی برای مدیران در هنگام تصمیم گیری همچون سرنند ادراکی^۱ عمل می کند. لذا مدیران مدارس لازم است برای ارتقاء سازمان خود از گرایش های ارزشی خود و دیگران جهت بالندگی و موفقیت سازمان خود اطلاع کافی داشته باشند، و با داشتن دید نظام مند و طراحی اهداف بلند مدت، و با توسل به تجارب مدارس و افراد آن، هر چه بیشتر در راستای تعالی نظام تعلیم و تربیت، رضایت و توانمندی دبیران و منابع انسانی، تحقق اهداف آموزش و پرورش، استفاده بهینه از دانش و توان مدارس و افراد آن و تشکیل سرمایه فکری گام بردارند.

عنصر کلیدی موفقیت در سازمانها، توانایی خلق، افزایش و توسعه سرمایه فکری است. سرمایه فکری به عنوان پارادایم جایگزین با هدف شناسایی، اندازه گیری، گزارشگری و مدیریت دارایی های دانش بنیان ظهور کرده است. به کارگیری روش ها، فرایندها و تکنولوژی جدید در سازمانهای امروزی به عواملی بستگی دارد. یکی از این عوامل مدیریت کارایی منابع انسانی و استفاده بهینه از دارایی های فکری است. تحقق این امر مستلزم به کارگیری مناسب ابزارهای مدیریت دانش است، به عبارت دیگر، مدیریت منابع انسانی با رویکرد مبتنی بر دانش از نظر نیروی انسانی بهترین استفاده را بنماید.

سرمایه های فکری^۲ به عنوان سرمایه واقعی، جز سرمایه های استراتژیک عصر حاضر مطرح می باشد. دارایی های مشهود در یک سازمان سرمایه آن را تا مدت طولانی محصور و غیر قابل دخل و تصور می سازد و تنها عامل افزایش ارزش این سرمایه ها، تا حد زیادی افزایش قیمت آنهاست. براساس آمار منتشره، تقریباً هشتاد درصد دارایی های شرکت های بزرگ با کلاس جهانی و بنگاه های اقتصادی را دارایی های نامشهود و ارزش های معنوی تشکیل می دهد، لذا سازمانها جهت کسب مزیت رقابتی پایدار، نیازمند شناسایی و مدیریت آگاهانه و نظام مند سرمایه های فکری و دارایی های نامشهود خود می باشند. به همین منظور طراحی و به کارگیری رویکردی مناسب برای مدیریت سرمایه های فکری و دارایی های نامشهود از اهمیت به سزایی برخوردار است.

نیروی انسانی دانش آموخته و دارای تخصص، آموزش دیده حرفه ای و در معنی دقیق تر و شفاف تر سرمایه های فکری،

1. Perceptual Screen
2. Intellectual capital

بخش با ارزش تر و تعیین کننده از منابع و سرمایه هر کشور را تشکیل می دهند. در یک سازمان دانش محور، برای ارزش گذاری سرمایه فکری که بزرگترین و ارزشمندترین دارایی ناملموس سازمانی است، رشته نوظهور سرمایه فکری یک حوزه تحقیقاتی جدید برای محققان و دست اندرکاران سازمانی است که بر ایجاد مکانیزم های اندازه گیری جدید برای گزارش دهی متغیرهای ناملموس مهم مثل سرمایه انسانی، رضایت مشتری و نوآوری تمرکز دارد. مدارس ذاتاً تولید کنندگان دانش هستند. مهم ترین خروجی آنها دانش ثبت شده در نتایج پژوهشی و دانش آموختگان است. اصطلاح سرمایه فکری در هم پوشانی همه دارایی و منابع نامشهود و غیر فیزیکی یک سازمان شامل فرایندها، ظرفیت نوآوری و دانش ضمنی و آشکار اعضای آن و شبکه هم یاران مورد استفاده قرار می گیرد. استراتژی سرمایه فکری یک نوع استراتژی وظیفه ای است که سعی دارد دارایی های غیر ملموس سازمانی را برای ارزش آفرینی جهت دهی نماید. طراحی چارچوبی برای تدوین راهبردهای سرمایه فکری نوشته شده، تصمیم گیری محیط و ساختار چهار گونه راهبری سرمایه فکری را به شرح زیر تولید می کند:

(۱) راهبرد اکتشافی، (۲) راهبرد یادگیری، (۳) راهبرد اکتسابی، (۴) راهبرد همکاری.

استیوارت^۱ (۲۰۰۱)، سرمایه فکری را به عنوان بسته ای از دانش های مفید و کاربردی می داند و دارایی های دانشی را شامل استعداد، مهارت، چراها، چگونگی ها و روابطی می داند که می تواند به ایجاد ارزش منجر شود. ادوینسون و سالیوان^۲ (۱۹۹۸)، سرمایه فکری را دانشی می دانند که می تواند به ارزش تبدیل شود. گوترای و همکاران^۳ (۲۰۰۳)، بیان می کنند که سرمایه فکری مجموعه ای شامل حسابرسی مالی عملکرد، گزارش گیری و گزارش دهی مالی در مورد عملکرد، مدیریت حسابداری و کنترل، تعریف و دسته بندی دانش عینی است. پیترز^۴ (۲۰۰۲) بیان می کند که دانش امروز از اجزای کلیدی سرمایه داری معاصر محسوب می شود و آنچه در این بین از اهمیت وافری برخوردار است فرایند ایجاد، کسب، سازماندهی و انتقال دانش است. از دیدگاه شهابت و همکاران^۵ (۲۰۰۸) سرمایه فکری عبارت از ارزش اقتصادی دو دسته از دارایی های نامشهود سازمانی است: سرمایه ساختاری و سرمایه انسانی. سرمایه ساختاری اشاره به سیستم های سخت افزاری و نرم افزاری شبکه های توزیع شده به هم پیوسته و سرمایه انسانی، منابع انسانی در داخل سازمان و مشتریان و حامیان سازمانی است. از دیدگاه ادوینسون و مالون^۶ (۱۹۹۷) سرمایه فکری داشتن نگاه متفاوت به ارزش های سازمانی است که می توان دو بعد سرمایه انسانی و ساختاری را برآیند متصور شد.

ضرورت زندگی اجتماعی در جامعه نیز ایجاب می کند که افراد نیازهای خود را از طریق سازمانها مرتفع کنند. در این میان سازمان های آموزشی و دانش محور به علت گستردگی، منحصر به فرد بودن و اهمیت آن در توسعه و رشد همه جانبه فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و سیاسی جامعه از اهمیت فوق العاده ای برخوردارند. رشد فزاینده کمی و کیفی ساختار نظام آموزشی کشور، محتوای دروس، پیچیدگی مسایل سازمانی مدارس، رشد حرفه ای معلمان و انتظارهای دیگر نهادها و سازمان ها و اولیا از نظام آموزشی، لزوم توجه به بهبود مدیریت و رهبری آموزشی اثربخش را الزامی ساخته است. لذا وقت آن رسیده که معلمی جای شایسته و مفهوم واقعی خود را در نظام آموزشی کشور پیدا کند و از اهمیتی که شایسته آن

1. Stewart
3. Guthrie et al
5. Shehabat et al

2. Edvinson & Sullivan
4. Peters
6. Malone

است برخوردار گردد. بنابراین باید افرادی برای تصدی این پست انتخاب شوند که از بهترین افراد باشند و رفتار و ارزشهای آنان اسوه‌ای نیکو برای افرادی که نقش دانش آموز را در برابر آنان دارند باشد تا بتوانند بر ارزش‌ها و نگرشهای آنان تأثیر گذارند و موجبات رشد و تعالی آنان را فراهم کنند.

در نظام آموزشی کشور ما لزوم مطالعه در مورد اهمیت و شناخت مؤلفه‌های سرمایه‌های فکری از جمله سرمایه انسانی (دانش، مهارت، تجربیات و تخصص معلمان) سرمایه ارتباطی (دانش آموزان، والدین، جامعه، سازمان و...) و سرمایه ساختاری (دانش نرم افزاری و سخت افزاری موجود در ساختارهای مدارس) و از طرف دیگر اهمیت ارزش‌ها که تشکیل دهنده پایه و اساس درک نگرش‌ها و انگیزش افراد هستند و بر نگرش‌ها، رفتار و ادراک افراد تأثیر می‌گذارند (رابینز^۱، ۱۹۹۵)، احساس می‌شود زیرا جهت‌گیری ارزشی افراد عاملی قوی در تعیین رفتار است و تأثیر ارزش‌های فردی در جنبه‌های گوناگون رفتاری انکارناپذیر می‌باشد.

اهمیت مطالعه بیشتر از آنجا ناشی می‌شود که بررسی این دو مؤلفه به بذل توجه بیشتری نیازمند است. به همین منظور مطالعه مذکور به بررسی روابط بین سرمایه فکری و جهت‌گیری‌های ارزشی دبیران در دوره متوسطه شهرستان شهرکرد به عنوان دو سازه قابل اندازه‌گیری پرداخته، امید است از نتایج حاصله در سایر مؤسسه‌های آموزشی و سازمان‌ها نیز بهره گرفته شود.

سرمایه فکری^۲ ارزش و اهمیت ویژه‌ای را برای سازمان‌ها و بنگاه‌ها به نسبت سرمایه‌های فیزیکی دارند و به تعبیری سرمایه‌های فکری به عنوان سرمایه‌های واقعی و جزء استراتژیک‌ترین سرمایه‌های سازمان‌های عصر حاضر به ویژه برای مراکز تحقیقاتی و سازمان‌های دانش‌بنیان مطرح می‌باشد لذا سازمان‌های دانش‌بنیان از جمله مدارس نیازمند شناسایی و مدیریت آگاهانه و نظام‌مند سرمایه‌های فکری خود می‌باشند.

بنابراین، در عصر کنونی که عصر دانایی نام گرفته، باید با به کارگیری دانش از شیوه‌های مختلف به مزیت‌های رقابتی پایدار دست یافته و از این دانش، در راه استفاده بهینه از منابع در اختیار سازمان بهره‌برد (مارتنسون^۳، ۲۰۰۱). هم‌زمان با رشد ایده دانش به عنوان منبع راهبردی در قرن بیست و یکم، دانش به مثابه یک مزیت رقابتی مهم در سازمان‌های پیشرو، مورد توجه جدی قرار گرفته است (هاشمیان، ۱۳۸۴). در عصر حاضر که عصر انفجار دانش است، تقریباً با گذشت هر پنج سال، حجم دانش دو برابر می‌شود این در حالی است که عمر متوسط دانش، کمتر از چهار سال می‌باشد. امروزه مفاهیم سرمایه فکری، دیگر مراحل نخستین آزمایشگاهی و تحقیقاتی خود را سپری نموده و به ضرورتی در مدیریت سازمان‌ها و در سطح گسترده‌تر، راهبری توسعه کشورها تبدیل شده است. در واقع اگر تا سالهای قبل، سرمایه فکری و سنجش آن تنها موضوع تحقیقاتی و محدود به کشورهای توسعه‌یافته بوده، امروزه عرصه رقابت جهانی، سرمایه فکری را به عنصری جهانی برای رقابت تبدیل نموده است. به طوری که سازمان‌های بین‌المللی ضمن تلاش برای طرح چارچوب‌های جهانی مدیریت سرمایه فکری برای کشورها، میزان رشد و توسعه‌ی این سرمایه را به عنوان شاخصی از توسعه‌یافتگی در نظر می‌گیرند. لذا

1. Robbins
2. Intellectual capital
3. Martensoon

پایش مدیریت و سنجش سرمایه فکری چه در سطح کلان و ملی آن، و چه در سطح سازمانی آن ضرورتی غیر قابل انکار است.

روس و همکاران^۱ (۱۹۹۸)، این طور استدلال کردند که سرمایه فکری را می توان به سایر رشته ها از قبیل استراتژی سازمان و تولید ابزارهای اندازه گیری ارتباط داد. از دیدگاه استراتژیک سرمایه فکری بر ایجاد و خلق دانش و استفاده از این دانش برای ارتقاء ارزش شرکت مورد استفاده قرار می گیرد و از سوی دیگر، بحث اندازه گیری بر روی مکانیسم های گزارش دهی وضعیت کیفی (غیر مالی) و مالی سرمایه های فکری در سازمان متمرکز است.

دانشی که به مطالعه و بررسی انواع مختلف ارزشها از قبیل ارزش های مادی، معنوی، مذهبی، علمی، فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، هنری و غیره می پردازد، آکسیولوژی^۲ یا ارزش شناسی نام دارد که یکی از شاخه های فلسفه است (نیک زاد، ۱۳۷۵).

رایبیز (۱۹۹۵)، نیز اظهار می کند که ارزشها از نظر محتوایی و شدت، ویژگی های خاص خود را دارند. ویژگی محتوایی ارزش نشان دهنده این مطلب است که نوع رفتار مورد نظر اهمیت زیادی دارد، ولی شدت تنها نشان دهنده درجه یا میزان آن اهمیت است، هنگامی که ارزش های فردی را بر حسب میزان شدت فهرست می کنید، سیستم ارزشی شخص به دست می آید، این سیستم با توجه به اهمیت نسبی که به چیزهای با ارزش مثل آزادی، تفریح، احترام به نفس، فرمانبرداری، برابری و از این قبیل چیزها می دهیم، مشخص می شود (رایبیز، ۱۹۹۵).

به عقیده اسپرانگر^۳ (۱۹۹۷) هر شخص دارای نظام ارزشی خاصی است که شخصیت او را شکل می دهد برخی به دنبال کشف حقیقت هستند و به امور نظری اهمیت می دهند، دسته ای به امور اقتصادی و بهره وری توجه دارند، برای عده ای زیبایی بالاترین ارزش است، اینان به شکل و هماهنگی اشیاء بها می دهند، عشق به مردم و ایجاد روابط اجتماعی برای دسته ای با ارزش است، افرادی هم هستند که به مسایل سیاسی می پردازند و برای عده ای ارزشهای دینی و مذهبی مهم است و بدان پایبندند. به طور کلی ممکن است در یک شخص یک جهت گیری ارزشی بر سایر گرایش ها غلبه داشته باشد و او را به سمت خود بکشاند. اسپرانگر ارزشهای متعالی را در طبقه بندی خود نمی گنجاند و بیشتر متوجه ارزش هایی است که به صورت معمول و متداول در مردم وجود دارد (احمدی، ۱۳۶۸).

استونر و فریمن^۴ (۱۳۷۵)، می گویند زمانی که فرد برای چیزی ارزش قایل است می خواهد که آن چیز اتفاق بیفتد یعنی ارزش همان خواست یا تمایل نسبتاً دایمی است که به نظر می رسد به خودی خود خوب باشد مانند صلح یا حسن نیت. به طور کلی گفته شده که منظور از ارزش، همان «سودمندی» است و سودمندی یعنی چیزی که به انسان در رسیدن به کمال کمک کند یا او را از قید موانع یا ضررهایی که محل رسیدن به کمال است رها سازد (میرکمالی، ۱۳۷۲). بنابراین هر چیزی که به انسان در راستای زندگی، سعادت مندی و رشد یافتگی او کمک کند، سودمندی یا ارزش نام دارد. در حقیقت، ارزش در یک جامعه چیزی است که ادامه حیات و حفظ جامعه را تضمین می کند، به همین دلیل، ارزش های اجتماعی، سودمندی هایی هستند که جامعه را در وضع مطلوب نگه می دارد و در نهایت، سبب اطمینان از ادامه حیات و رشد فرد در سازمان و جامعه می شوند (میرکمالی، ۱۳۷۲).

1. Roos et al
3. Spranger

2. Axiology
4. Stoner & Freeman

کیفیت زندگی ما و چگونگی رفتار و مناسبات و روابطی که با دیگران داریم، مستقیماً متأثر از نظام ارزش ها و اصول اخلاقی است که بدان پایبند هستیم (پایدار، ۱۳۵۷). به عبارت دیگر ارزش ها پایه و اساس درک نگرش ها و انگیزش افراد است و معمولاً بر نگرش ها، رفتار، و ادراک افراد اثر می گذارد. مثلاً اگر فردی که پرداخت بر اساس ارشدیت را کاری نادرست می داند، به استخدام سازمانی درآید که حقوق و پاداش را براساس ارشدیت می پردازد، احتمالاً مأیوس شده و موجب عدم رضایت شغلی وی می شود و در کار خود جدیت به خرج نمی دهد زیرا تصور می کند که عملکرد بهتر، موجب دریافت بیشتر پول بیشتر نخواهد شد. اگر خط مشی های پرداختی سازمان با ارزش های فردی این شخص هماهنگ شود، او دارای نگرش و رفتار متفاوتی خواهد شد. بنابراین ارزش هایی که شخص به آنها معتقد است یعنی اعتقاد به مفید و با اهمیت بودن اشیاء و یا فعالیت هایی معین و ارزش نهادن بر آنها با علائق و نگرش های وی پیوند دارند، اما با آنها یکسان نیستند. ارزش ها، رغبتها و نگرشها را می توان جزء خصایص شخصیتی یا برانگیزاننده رفتار دانست اما در عین حال بین آنها وجه تمایز وجود دارد (شریفی، ۱۳۷۲).

از نقطه نظر سازمانی، ارزش ها نه تنها در گروهها و قشرهای خارج از سازمان نهاده شده است، بلکه افرادی نیز که در سازمان نقشی بر عهده دارند با خود ارزش هایی دارند؛ به همین دلیل می توان فرض نمود که ماهیت و وسعت اختلاف موجود در ارزش های دارندگان نقش های مکمل، چه بین خود و یا نسبت به یکدیگر، اثرات منظمی در روابط کاری آنان خواهد داشت. (لی فام و هووئه^۱، ۱۳۷۰).

لی فام و هووئه (۱۳۷۰)، همچنین اظهار می دارند که ارزش ها برای فرد تصمیم گیرنده به منزله سرند ادراکی عمل می کنند که بخش های مختلف تصمیم در آن تصفیه می شوند. زیرا، بالاخره تصمیم ها بستگی به تصور فرد از چیزهای مطلوب دارد. بنابراین اگر مدیر مدرسه ارزش هایی را که بر مبنای آنها تصمیم می گیرد روشن نماید، غالباً روابط مدیریت بهبود می یابند.

روش شناسی

این پژوهش از نظر روش جمع آوری داده ها برای آزمون فرضیه ها جزء تحقیقات «پیمایشی» می باشد. با توجه به اینکه در این پژوهش، پژوهشگر در صدد تعیین رابطه سرمایه فکری و جهت گیری ارزشی در بین دبیران بوده، بنابراین روش پژوهش توصیفی-همبستگی بوده است. جامعه آماری در پژوهش، شامل کلیه معلمان شهر شهرکرد در استان چهارمحال و بختیاری در سال تحصیلی ۹۱-۹۰ بوده، که تعداد آنها ۱۱۲۳ نفر می باشند. در پژوهش حاضر از فرمول حجم نمونه کوکران و جدول کرجیس و مورگان، استفاده شده است. محقق پس از اخذ تعداد آمار معلمان براساس محاسبات جدول مورگان، با در نظر گرفتن پیش برآورد واریانس، برای جامعه آماری با ۱۱۲۳ نفر، حجم نمونه ای برابر با ۲۸۵ نفر انتخاب گردید. بنابراین حجم نمونه پژوهش ۲۸۵ نفر انتخاب شد و به همین میزان پرسشنامه توزیع گردید روش ایده آل نمونه گیری، روش تصادفی است که در آن عامل تعیین کننده انتخاب افراد جامعه، تصادف یا قانون احتمالات است. هنگامی که روش نمونه گیری تصادفی به کار می رود، خواه اندازه نمونه بزرگ باشد یا کوچک، اشتباه نمونه گیری را می توان برآورد کرد. در نمونه گیری تصادفی، هر شخص در جامعه شانس مساوی برای انتخاب شدن دارد. در این تحقیق نیز

از نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است.

ابزار پژوهش

در پژوهش های علوم رفتاری از ابزارهای مختلفی همچون پرسشنامه، مصاحبه و غیره جهت اندازه گیری متغیرها استفاده می شود. انتخاب نوع ابزار اندازه گیری بستگی به ماهیت موضوع، اهداف پژوهش و آزمودنی ها دارد. بنابراین انتخاب ابزار اندازه گیری مناسب، یکی از مهم ترین و اساسی ترین مراحل در انجام هر پژوهش، می باشد که می تواند پژوهشگر را در جمع آوری اطلاعات یاری دهد.

ابزار استفاده شده برای گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه می باشد. پرسشنامه، روشی است که پژوهشگر به وسیله آن اطلاعات مورد نیاز را با طرح تعدادی سؤال به صورت کتبی از پاسخگو دریافت می کند. روش پرسشنامه در زمینه هایی چون اطلاع از عقاید، عواطف، حالات روانی، اطلاعات خودی، دینی، سیاسی، فرهنگی و خانواده، کاربرد فراوان دارد (رمضانی، ۱۳۷۹، ۱۰۸). همچنین روش پرسشنامه ای امر گردآوری اطلاعات را در سطح وسیع، امکانپذیر می سازد (حافظ نیا، ۱۳۸۶، ۱۷۹). در این پژوهش از دو پرسشنامه سرمایه فکری و پرسش نامه ارزش ها به شرح زیر استفاده می شود.

پرسش نامه ارزش ها: این پرسشنامه توسط آلپورت^۱، ورنن^۲ و لیندزی^۳ ساخته شده است و شامل دو قسمت و ۴۵ پرسش می باشد که در آن از ۳۰ پرسش دو گزینه ای و ۱۵ پرسش چهار گزینه ای استفاده شده است که جهت گیری ارزشی در ابعاد (مذهبی، اجتماعی، نظری، اقتصادی، سیاسی و زیبا شناختی) دبیران را اندازه گیری کرده و می سنجد.

پرسش نامه سرمایه فکری: پرسش نامه مذکور با الگوگیری از پرسش نامه بونتیس (۲۰۰۱) و پیکه و همکاران^۴ (۲۰۰۲) طراحی گردیده است. اصل پرسشنامه دارای ۵۳ سوال و دارای طیف کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم بوده که برای سازمان های صنعتی طراحی شده و دارای مولفه هایی مثل، رهبری صنعتی، رشد سود، رشد فروش، بالا بردن نرخ تولید و... بوده است که پس از ترجمه کامل، و با نظر اساتید راهنما، مشاور و متخصصین امر در مرحله آماده سازی و تعیین روایی و هنجاریابی، تعدادی از سوالات حذف گردیده و با بومی سازی برخی از مولفه ها، پرسشنامه محقق ساخته جدید، با ۳۵ سؤال و براساس طیف لیکرت، تنظیم گردیده است. که مؤلفه های سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی را اندازه گیری می کند.

در پژوهش حاضر، از شاخص های آمار توصیفی فراوانی، درصد، میانگین، و انحراف معیار استفاده شد. به منظور تحلیل استنباطی داده های به دست آمده از ابزارهای اندازه گیری نیز؛ از روشهای آماری ضریب همبستگی (برای سنجش رابطه بین دو متغیر) و ضریب رگرسیون (بررسی متغیرهای نسبی، فاصله ای و بعضاً رتبه ای) و تحلیل واریانس استفاده شد.

یافته ها

برای انجام تحقیق ۲۸۵ پرسش شونده در این مطالعه شرکت کرده و پرسشنامه ها را تکمیل کردند. با توجه به اطلاعات به

1. Allport
3. Lindzey

2. Vernon
4. Pike et al

دست آمده توسط پرسشنامه که حاصل فرضیه های برگرفته از نظریه های علوم انسانی و طی انجام مراحل تجزیه و تحلیل آماری و استفاده از آزمونهای مناسب با توجه به سطوح سنجش سوالات پرسشنامه بوده نتایج زیر را می توان ارائه نمود:

جدول ۱: آزمون رابطه بین سرمایه فکری و جهت گیری ارزشی دبیران

فرآوانی	۲	سطح معناداری
۲۶۶	۰/۰۳۷	۰/۵۴۵

با توجه به نتایج به دست آمده، ۲ مشاهده شده در سطح $p < 0/05$ همبستگی مثبت و معناداری بین سرمایه فکری و جهت گیری ارزشی دبیران وجود ندارد.

جدول ۲: آزمون تفاوت بین سرمایه فکری با جهت گیری ارزشی از بعد (زیباشناختی - نظری -

اقتصادی - اجتماعی - سیاسی و مذهبی)

متغیر	فرآوانی	T	سطح معناداری
مذهبی	۲۶۶	۰/۷۳۷	۰/۷۷۱
اجتماعی	۲۶۶	۰/۶۳۳	۰/۸۷۹
نظری	۲۶۶	۰/۸۱۶	۰/۶۸۷
اقتصادی	۲۶۶	۱/۱۶۳	۰/۲۹۰
سیاسی	۲۶۶	۰/۷۹۹	۰/۷۰۸
شناختی	۲۶۶	۱/۰۴۳	۰/۴۱۲

با توجه به نتایج به دست آمده، t مشاهده شده در سطح $p < 0/05$ تفاوت و معناداری بین سرمایه فکری با جهت گیری ارزشی از هیچ کدام از ابعاد (زیباشناختی - نظری - اقتصادی - اجتماعی - سیاسی و مذهبی) وجود ندارد. بنابراین H_1 رد می شود سطح معناداری هر یک از ابعاد در جدول بالا نمایان است.

جدول ۳: آزمون رابطه بین سرمایه فکری در بعد سرمایه انسانی با جهت گیری ارزشی

فرآوانی	۲	سطح معناداری
۲۶۶	-۰/۰۴۷	۰/۴۴۵

با توجه به نتایج به دست آمده، ۲ مشاهده شده در سطح $p < 0/05$ همبستگی مثبت و معناداری بین سرمایه فکری در بعد سرمایه انسانی با جهت گیری ارزشی وجود ندارد. بنابراین H_1 رد می شود و به عبارتی دیگر هر چقدر سرمایه فکری در

بعد سرمایه انسانی بالاتر رود جهت گیری ارزشی جهت گیری آنان نیز بیشتر نخواهد شد یعنی رابطه مستقیم وجود ندارد.

جدول ۴: آزمون رابطه بین سرمایه فکری در بعد سرمایه ساختاری با جهت گیری ارزشی

فرآوانی	۲	سطح معناداری
۲۶۶	۰/۰۵۳	۰/۳۸۹

با توجه به نتایج به دست آمده، ۲ مشاهده شده در سطح $p < 0/05$ همبستگی مثبت و معناداری بین سرمایه فکری در بعد سرمایه ساختاری با جهت گیری ارزشی وجود ندارد. بنابراین H_1 رد می شود و به عبارتی دیگر هر چقدر سرمایه فکری در بعد سرمایه ساختاری دبیران بالاتر رود جهت گیری ارزشی جهت گیری آنان نیز بیشتر نخواهد شد یعنی رابطه مستقیم وجود ندارد.

جدول ۵: آزمون رابطه بین سرمایه فکری در بعد سرمایه ارتباطی با جهت گیری ارزشی

فرآوانی	۲	سطح معناداری
۲۶۶	-/۰۵۰	۰/۴۱۶

با توجه به نتایج به دست آمده، ۲ مشاهده شده در سطح $p < 0/05$ همبستگی مثبت و معناداری بین سرمایه فکری در بعد سرمایه ارتباطی با جهت گیری ارزشی رابطه وجود ندارد. بنابراین H_1 رد می شود و به عبارتی دیگر هر چقدر سرمایه فکری در بعد سرمایه ارتباطی دبیران بالاتر رود جهت گیری ارزشی جهت گیری آنان نیز بیشتر نخواهد شد یعنی رابطه مستقیم وجود ندارد.

جدول ۶: آزمون تفاوت بین نظرات دبیران در خصوص مؤلفه های سرمایه های فکری بر حسب

متغیرهای جمعیت شناختی (جنس - سن - سنوات خدمت - مدرک تحصیلی)

متغیر	فرآوانی	t	سطح معناداری
جنسیت	۲۶۶	۰/۷۶۶	۰/۴۴۴
سن	۲۶۶	۱/۴۲۰	۰/۱۵۷
سابقه	۲۶۶	-۳/۱۵۸	۰/۰۰۲
مدرک	۲۶۶	-۲/۰۶۶	۰/۰۴۰

با توجه به نتایج به دست آمده، t مشاهده شده در سطح $p < 0/05$ تفاوت و معناداری بین نظرات دبیران در

خصوص مؤلفه های سرمایه های فکری برحسب متغیرهای جمعیت شناختی (جنس-سن) وجود ندارد و بین متغیرهای جمعیت شناختی (سنوات خدمت- مدرک تحصیلی) تفاوت وجود دارد. بنابراین سابقه و مدرک تحصیلی بر مؤلفه های سرمایه فکری تأثیر مستقیم و برعکس دارند و جنس و سن هر چند تأثیر آنها برعکس نمی باشند؛ ولی تأثیری نیز نمی گذارند.

جدول ۷: آزمون تفاوت بین نظرات دبیران در خصوص جهت گیری ارزشی دبیران برحسب متغیرهای جمعیت شناختی (جنس- سن - سنوات خدمت- مدرک تحصیلی)

متغیر	فراوانی	T	سطح معناداری
جنسیت	۲۶۶	۰/۴۰۱	۰/۶۸۹
سن	۲۶۶	-۰/۲۳۸	۰/۸۱۲
سابقه	۲۶۶	۰/۵۰۵	۰/۶۱۴
مدرک	۲۶۶	-۰/۱۳۰	۰/۸۹۷

با توجه به نتایج به دست آمده، t مشاهده شده در سطح $p < 0/05$ تفاوت و معناداری بین نظرات دبیران در خصوص جهت گیری ارزشی دبیران برحسب متغیرهای جمعیت شناختی (جنس-سن- سنوات خدمت- مدرک تحصیلی) وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

علی رغم اهمیتی که نظریه پردازانی مانند خان، بروکینگ، بونتیس و دیگران^۱ به سرمایه فکری داده اند و در این پژوهش نیز سرمایه فکری سنجیده شده است، ولی رابطه آن با جهت گیری ارزشی دبیران در این تحقیق مشاهده نگردید و نتایج بسیار تعجب برانگیز است که شاید ناشی از وضعیت خاص جامعه و فرهنگ ایرانی باشد که تحصیل کردگان آن جهت گیری خاصی به نسبت افزایش سرمایه فکری نداشته باشند. در اصل این فرضیه اهمیت سرمایه فکری را تأیید ولی رابطه آن را با جهت گیری ارزشی رد می کند. این فرضیه نظریه روس و همکاران (۱۹۹۸)، را تأیید نموده است. آنها اذعان دارند که کارکنان سرمایه ی فکری را از طریق شایستگی، نگرش و چالاکی فکریشان ایجاد می کنند. از دیدگاه چن و همکاران^۲ (۲۰۰۴) شایستگی کارکنان، بخش سخت سرمایه انسانی است. شایستگی کارکنان شامل دانش، مهارتها و استعدادها می شود، که از میان آنها دانش و مهارت مهمترین هستند. دانش، که شامل ابعاد فنی و علمی می شود، عموماً از طریق تحصیلات مدرسه ای کسب می شود و بنابراین نظری است.

مهارتها، یا قابلیت کارکنان در انجام وظایف محوله، عمدتاً از طریق تجربه کسب می شود، اگرچه حتی می توانند از طریق تحصیلات مدرسه ای نیز توسعه داده شوند. پژوهش حاضر نیز از طرق مختلف به سرمایه انسانی نگریسته و ابعاد

1. Khan, Brooking, Bontis et al
2. Chen et al

مختلف جهت گیری ارزشی را نیز در جامعه مورد مطالعه و بررسی قرار داده است، تا اگر بین یکی از ابعاد جهت گیری ارزشی با سرمایه فکری دبیران رابطه وجود دارد به آن پی برده شود، ولی نتیجه چیز دیگری بود یعنی هیچکدام از عوامل جهت گیری ارزشی بر سرمایه فکری تأثیر نداشته اند.

بونتیس (۲۰۰۲)، طی مطالعه‌ای به وجود ارتباط معنادار بین سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری از مؤلفه‌های سرمایه فکری و بهبود عملکرد سازمانی پرداخته است. یافته‌ها نشان داد که سرمایه انسانی پیش بینی کننده خوبی برای عملکرد سازمان نبوده اما سرمایه ساختاری به عنوان یک شاخص پیش بینی کننده شناخته شد. به عبارت دیگر با قرار دادن سرمایه ساختاری به عنوان یک میانجی می توان تحلیل مسیری را از سرمایه انسانی به سرمایه ساختاری و بعد تأثیر آنها را بر روی عملکرد سازمانی خاطر نشان ساخت. که فرضیه این پژوهش نیز در مورد رابطه بین سرمایه فکری در بعد سرمایه انسانی با جهت گیری ارزشی این نظریه را مورد تایید قرار داده است.

روس و همکاران (۱۹۹۸)، معتقدند سرمایه ساختاری عبارت است از هر آنچه که در سازمان باقی می ماند، پس از آنکه کارکنان به هنگام شب به خانه می روند. به عقیده آنها سرمایه ساختاری در برگیرنده سرمایه سازمانی نظیر دارایی فکری، نوآوری، فرآیندها و دارایی فرهنگی، و نیز سرمایه نوسازی و توسعه، نظیر حق ثبت محصولات و تلاشهای آموزشی می شود. به باور چن و همکاران (۲۰۰۴)، سرمایه ساختاری به سیستم، ساختار و رویه‌های جاری کسب و کار یک سازمان اشاره دارد. به طور واضح تر، سرمایه ساختاری می تواند به صورت فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی، فرآیند عملیاتی و سیستم اطلاعاتی طبقه بندی شود. یافته‌های پژوهش حاضر نیز چیزی غیر از این مفهوم نبوده و همین موارد را در مورد سرمایه ساختاری از ابعاد سرمایه فکری در نظر گرفته که این مورد نیز تأثیری بر جهت گیری ارزشی دبیران نداشته است.

بونتیس (۲۰۰۲) طی مطالعه‌ای به وجود ارتباط معنادار بین سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری از مؤلفه‌های سرمایه فکری و بهبود عملکرد سازمانی پرداخته است. یافته‌ها نشان داد که سرمایه انسانی پیش بینی کننده خوبی برای عملکرد سازمان نبوده اما سرمایه ساختاری به عنوان یک شاخص پیش بینی کننده شناخته شد. به عبارت دیگر با قرار دادن سرمایه ساختاری به عنوان یک میانجی می توان تحلیل مسیری را از سرمایه انسانی به سرمایه ساختاری و بعد تأثیر آنها بر روی عملکرد سازمانی خاطر نشان ساخت. از این منظر فرضیه این پژوهش، در جهت فرضیه و یا نظریه بونتیس می باشد.

در تحقیقی که توسط برامهند کار و اریکسون^۱، (۲۰۰۷) با عنوان "سرمایه فکری و عملکرد سازمانی: یک مطالعه تجربی از صنعت داروسازی" انجام شد، نتایج نشان داد که عملکرد شرکت های برخوردار از بیشترین سطح دارایی های نامشهود، در مقایسه با شرکت هایی که سطح دارایی های نامشهود آنها پایین تر بود، به نحوی قابل ملاحظه، بهتر است. هم چنین بازگشت سرمایه شرکت های بهره مند از سطح بالای دارایی نامشهود، به نحوی قابل ملاحظه بهتر و نیز نوسان قیمت سهام این شرکت ها کمتر است.

که نتیجه تحقیق حاضر نیز، تا حدودی نظریه برامهند کار و اریکسون را تایید نموده، چرا که عملکرد شرکت های برخوردار از بیشترین سطح دارایی های نامشهود که در اینجا (سنوات خدمت - مدرک تحصیلی) در نظر گرفته شد. بین این متغیرهای جمعیت شناختی (سنوات خدمت - مدرک تحصیلی) و نظرات دبیران رابطه وجود دارد. همچنین فرضیه پژوهش،

نظریات رایز و کلر^۱ (۱۹۸۶)، را که جهت گیری ارزش سازمانی و تاثیر آن بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان مدارس دولتی را مورد بررسی قرار داده اند، تأیید می نماید.

رایز و کلر (۱۹۸۶)، جهت گیری ارزش سازمانی و تاثیر آن بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان مدارس دولتی را مورد بررسی قرار داده اند. یافته ها نشان می دهد که جهت گیری ارزشی هنجاری با رضایت شغلی در ارتباط می باشد. معادله رگرسیون بیان می دارد که تجربه و سابقه ی کاری در سازمان برای هر دو گروه (هنجاری و مادی) پیش بینی کننده هایی برای رضایت شغلی هستند و جنس و تجربه، ممکن است عوامل مؤثری بر تعهد سازمانی باشند. نتیجه فرضیه پژوهش حاضر برعکس، فرضیه رایز و کلر را رد نموده که شاید ناشی از دلایل اجتماعی و فرهنگی خاص جامعه ایرانی باشد.

منابع

فارسی

- احمدی، س. ا. (۱۳۶۸). **بررسی مقدماتی گرایشهای ارزشی در دانشجویان دانشگاه اصفهان**. مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان: علوم انسانی، ج ۲، شماره ۲۰۱، پاییز، ص ۲۳.
- استونر، ج. و فریمن، ا. (۱۹۹۶). **مدیریت**. ترجمه پارسایان و اعرابی (۱۳۷۵)، تهران: شرکت نشر بازرگانی.
- پایدار، ح. ال. (۱۳۵۷). **مبانی سنجش ارزش ها**. تهران: نشر آیت.
- شریفی، ح. پ. (۱۳۷۲). **اصول روان سنجی و روان آزمایی**. تهران: انتشارات رشد.
- حافظ نیا، م. ر. (۱۳۸۶). **مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی**. نشر سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
- دلاور، ع. (۱۳۷۴). **روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی**. تهران: نشر ویرایش.
- رمضانی، خ. (۱۳۷۹). **روش های تحقیق در علوم رفتاری و علوم اجتماعی**. یاسوج: فاطمیه.
- سرداری، ا. (۱۳۸۱). **بررسی عوامل مؤثر در رضایت مندی شغلی کارکنان**. دو ماهنامه علمی پژوهشی دانشور، سال نهم، شماره ۳۹؛ ص ۸۶.
- گیدنز، آ. (۱۳۸۴). **پیامدهای مدرنیته**. ترجمه محسن ثلاثی. چاپ سوم، نشر مرکز.
- لی فام، ج. و هووئه، ا. (۱۹۹۱). **مدیریت مدارس، مبانی و تئوری ها**. ترجمه نائلی (۱۳۷۱)، اهواز: انتشارات دانشگاه شهید چمران.
- میرکمالی، م. (۱۳۷۲). **روابط انسانی در مدرسه**. مجله مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۷، ص ۶۷.
- نیک زاد، م. (۱۳۷۵). **کلیات فلسفه تعلیم و تربیت**. تهران: انتشارات کیهان.
- هاشمیان، ن. (۱۳۸۴). **بررسی ساختار سازمانی مناسب بر مبنای نوع دانش خلق شده و به کار گرفته شده در سازمان**، تهران: دومین کنفرانس بین المللی مدیریت.

انگلیسی

- Bontis, N., 2002, **Assessing Knowledge Assets, A Review of the Models Used to Measure Intellectual Capital**. Ontario: McMaster University, Retrieved October 10, 2007, from www.business.mcmaster.co.
- Bramhand Kar, A., Erickson, S., Applebee, I., 2007, **Intellectual Capital and Financial Performance in Aerospace/Defense, in Competition Forum, 18th Annual American Society for Competitiveness Conference, PP: 126-130.**
- Chen, J.Z, Xie, H.Y., 2004, **Measuring Intellectual Capital: A New Model and Empirical Study**. *Journal of Intellectual Capital, Vol. 5, No.1, PP, 195-212 .*
- Edvinsson, L. M., & Malone, S., 1997, **Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding its Hidden Brain Power**. *New York, Harper Business.*
- Edvinsson, L.M., & Sullivan, P., 1996, **Developing a Model for Managing Intellectual Capital**, *European Management Journal, Vol.4, Na 4, PP, 356-364.*
- Guthrie, J., Johnson, U. Bukh, P.N., & Sanchez, P., 2003, **Intangibles and the transparent enterprise: new stands of knowledge**. *Journal of Intellectual Capital, Vol. 4, No. 4, PP, 429-40.*
- Martenson, E., 2001, **The Importance of Knowledge and Knowledge Age**, *Best Advice Forum.*
- Mcphail, K., 2008, **Where Is the Ethical Knowledge in the Knowledge Economy? Power and Potential in the Emergence of Ethical Knowledge as a Component of Intellectual Capital**, www.elsevier.com/locate/cpa.
- Peters, T., 2002, **The Knowledge and Capitalist**, *Journal of Service Research, Vol. 10, No. 4, PP, 221-31 .*
- Reyes, P & Keller, D., 1986, **Organizational Value Orientation and its Impact on Organizational Commitment and Job Satisfaction of Public School Teachers**. *Paper presented at the annual Meeting of the Mid-Western Educational Research Association, Chicago.*
- Robbins, S., 1995, **Organizational Behavior: Concepts, controversies, and Applications**. 5th ed. *New Dehli: Prentice Hall of India.*
- Roos, G, & Roos, J., 1997, **Measuring Your Company's Intellectual Performance, Long Range Planning**, Vol.30, No.3, PP, 413-426.
- Shehabat, I., Saad, A. M., & Khouldi, K., 2008, **E-Learning as A knowledge Management Approach For Intellectual Capital Utilization**. *Turkish Online Journal Of Distance Education-TOJDE, Vol.1, No.14 .*
- Spranger, C., 1997, **Basic Motivation Concepts**. 11th ed., *McGraw Hill Book Co.*
- Stewart, T. A., 2001, **The Wealth of Knowledge Intellectual Capital and the Twenty-First Century Organization**. *New York: Doubleday/Currency.*