

Presenting the Relationship Model Between Intellectual Capital and Education Quality in Elementary Schools with the Role of Meritocracy as a Mediator

Ali Shokohei¹

Ramezan Jahaniyan (Ph. D.)²

Abstract

The aim of the present study was to present the relationship model between intellectual capital and the quality of education in elementary schools with the mediating role of meritocracy. The current research is practical in terms of purpose and in terms of data collection, it is a mixed method type. The statistical population includes 203 managers, deputies and experts Education of Alborz province who had more than 1 year of management experience in schools. Based on Morgan's table, 136 people were randomly selected as a statistical sample. To measure the research variables from the meritocracy questionnaire (Moslehi, 2013), the questionnaire The quality standard of education in schools (Kalantari, 2014) and the questionnaire created by the intellectual capital researcher were used. The reliability of the tool using Cronbach's alpha was between 0.85 and 0.93. The validity of the questionnaires was confirmed using the opinions of 15 educational management professors. For data analysis in step Qualitative (analyzing and analyzing the data from the interviews) thematic analysis method was used. To analyze the data in the quantitative part of the descriptive statistics methods (frequency distribution table, mean, median, standard deviation) and from the T-Tech test of inferential statistics and from Lisrel and SPSS 22 software. used. The results show that the main model of the research has a good fit. In this model, human, structural and relational capitals have a positive effect on the quality of education in schools, and on the other hand, these components have a positive effect on the quality of education in schools indirectly through the mediating role of meritocracy.

Keywords: *Intellectual Capital, Human Capital, Relational Capital, Structural Capital, Meritocracy, Management.*

1.

2. Correspondent Author:

ارائه الگوی ارتباطی سرمایه فکری و کیفیت آموزش در مدارس ابتدایی با نقش میانجی شایسته‌سالاری^۱

علی شکوهی*، رمضان جهانیان**

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۱۲

چکیده

هدف از مطالعه حاضر ارائه الگوی ارتباطی سرمایه فکری و کیفیت آموزش در مدارس ابتدایی با نقش میانجی شایسته‌سالاری است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها از نوع روش آمیخته است. جامعه آماری شامل ۲۰۳ نفر از مدیران، معاونان و کارشناسان آموزش و پرورش استان البرز است که بیش از یک سال در مدارس سابق مدیریت دارند. براساس جدول مورگان، ۱۳۶ نفر به صورت تصادفی - خوش‌های به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شدند. برای اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق از پرسشنامه شایسته‌سالاری (مصلحی، ۱۳۹۱)، پرسشنامه استاندارد کیفیت آموزش در مدارس (کلانتری، ۱۳۹۴) و پرسشنامه محقق ساخته سرمایه فکری استفاده شده است. پایایی ابزار با استفاده از آلفای کرونباخ بین ۰/۸۵ تا ۰/۹۳ است. روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از نظرات ۱۵ نفر از اساتید مدیریت آموزشی تأیید شده است. برای تحلیل داده‌ها در مرحله کیفی (تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه) از روش تحلیل مضمون استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کمی از روش‌های آمار توصیفی (جدول توزیع فراوانی، میانگین، میانه و انحراف استاندارد) و از آزمون تی تک نمون‌های آمار استنباطی و از نرم‌افزارهای لیزرل و SPSS 22 استفاده شد. نتایج بیانگر آن است که الگوی اصلی پژوهش از برآزش مناسبی برخوردار است. در این الگو سرمایه‌های انسانی، ساختاری و رابط‌های بر کیفیت آموزش در مدارس تأثیر مثبت دارند و از سوی دیگر این اجزا به طور غیرمستقیم با نقش میانجی شایسته‌سالاری بر کیفیت آموزش در مدارس تأثیر مثبت دارند.

کلیدواژه‌ها: سرمایه فکری، سرمایه انسانی، سرمایه رابط‌های، سرمایه ساختاری، شایسته‌سالاری، مدیریت.

۱. مقاله برگرفته از رساله دکترای نویسنده اول می‌باشد.

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

** نویسنده مسئول: دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران
ramezan.jahanian@gmail.com

مقدمه

قرن بیست و یکم قرن دانش است. در این قرن عناوین دانشی چون دارایی های نامشهود، سرمایه های فکری و دارایی های دانش محور اهمیتی چشمگیر و قابل ملاحظه یافته و به منزله عوامل تولید ثروت در مقایسه با سایر دارایی های مشهود و فیزیکی، ارجحیت بیشتری پیدا کرده است. (حبیبی، جعفری فارسانی و رشیدی، ۱۳۸۹) تعلیم و تربیت از جمله عوامل مهم در پیشرفت و توسعه هر کشور در زمینه های گوناگون به شمار می رود. هدف نهایی آموزش و پرورش، ایجاد فرصت های مناسب برای توسعه و تقویت نیروهای بالقوه افراد جامعه است. "ما می خواهیم در این مجموعه دوازده ساله انسان تربیت بشود. خصوصیت این دوازده سال هم این است که بهترین زمان های فراگیری است. یعنی در این سنین، یادگیری آسان تر، ماندگارتر، بهتر و شایسته تر است. از این جهت مهم است". (مقام معظم رهبری، ۱۳۹۹)

در هزاره سوم کارکرد دستگاه تعلیم و تربیت فراتر از پاسخگویی به نیازهای سنتی، به عنوان مهم ترین عامل بقا و رقابت در فضای متغیر و متحول به شمار می رود، به گونه ای که نمی توان از توسعه یافتگی کشوری بدون برخورداری از یک نظام تعلیم و تربیت پویا، باکیفیت و پیشرفته سخن به میان آورد. در درون خود آموزش و پرورش نیز تعلیم و تربیت دوره ابتدایی از جایگاه، حساسیت و اهمیت فراوانی برخوردار است. اغلب کشورهای پیشرفته دریافته اند که سرمایه گذاری در آموزش ابتدایی، اساس توسعه همه جانبه است. حتی بسیاری از کشورهای کم درآمد نیز متوجه شده اند که در آموزش و پرورش باید اولویت ها به آموزش ابتدایی معطوف شود. این امر چنان اهمیت یافته که میانگین افزایش منابع دولتی اختصاص یافته به امر آموزش ابتدایی در برخی از کشورها در مدت پنج ساله به حدود بیست درصد رسیده است (لیسی بیل^۱، ۲۰۱۶). سرمایه فکری شامل دانش، اطلاعات، دارایی فکری و تجربه است که می تواند برای ثروت آفرینی مورد استفاده قرار گیرد. سرمایه فکری توانایی ذهنی جمعی یا دانش کلیدی به صورت یک مجموعه است (استوارت^۲ به نقل از احمدی، ۱۳۸۳). در دیدگاه مدیریت راهبردی منابع انسانی، تمامی دانش و مهارت موجود در سازمان، راهبردی محسوب نمی شود. پس تعیین انواع سرمایه انسانی موجود در

1. Lasi bil

2. Stewart

سازمان و اینکه چگونه می‌توانند به عنوان منبعی برای ایجاد مزیت رقابتی محسوب شوند، اولین گام در این راه است. با نگاهی مبتنی بر منابع به سازمان درمی‌یابیم که منابع تنها زمانی برای ما ارزشمند هستند که باعث رشد کارآیی شوند و امکان سرمایه‌گذاری در فرصت‌ها و مقابله با تهدیدات را برای ما ایجاد کنند (ابوالعالی^۱، ۲۰۱۲). سرمایه فکری توانایی ذهنی جمعی یا دانش کلیدی به صورت یک مجموعه است که از مجموع دانش اعضای سازمان و کاربرد دانش آنها نشأت گرفته است و اساساً یک دستاورد اجتماعی است. سرمایه فکری زاینده سرمایه اجتماعی، یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش بسیار کمک نماید و در مقایسه با سازمان‌های دیگر برای آنها مزیت سازمان پایدار ایجاد کند. (فلینت^۲، ۲۰۱۵). بنابراین، این پژوهش درصدد پاسخ به این سؤال است: الگوی ارتباطی سرمایه فکری و کیفیت آموزش در مدارس ابتدایی با نقش میانجی شایسته‌سالاری چگونه است؟

بیان مسئله

آموزش و پرورش باید بتواند انسان‌هایی تربیت کند، دانا باشند، توانا باشند، خردورز باشند، پارسا باشند، پرهیزکار باشند، پاکدامن باشند، کارآمد باشند، مبتکر باشند، شجاع باشند، اهل اقدام باشند، از دشمن نترسند، از تهدید نترسند، خواب‌رفتگی و غفلت پیدا نکنند. انسان‌های این جور تربیت کند. این [طور] اگر شد، این کشور به همانی که بنده آرزو کردم و گفتم و وعده دادم و ان شاء الله خواهد شد، خواهد رسید. یعنی ما تا چند دهه بعد (آن روز من گفتم تا پنجاه سال که حالا چند سالش گذشته) مثلاً تا پنجاه سال دیگر [به جایی می‌رسیم که] هر کسی در دنیا بخواهد مرزهای جدید علم را به دست بیاورد، مجبور باشد، فارسی یاد بگیرد. تربیت یک چنین انسان‌هایی، یک چنین جوان‌هایی، پایه اصلی ایرانِ سربلند فرداست، پایه اصلی تمدن نوین اسلامی است (مقام معظم رهبری، ۱۳۹۸). آموزش و پرورش به عنوان یکی از نهادهای مهم در همه جوامع، برای شکوفایی و پرورش استعدادها، توانایی‌ها و قابلیت‌های افراد هر جامعه به منظور تبدیل آنها به افرادی آگاه، مسئول و تصمیم‌گیر و خلاق نقشی خطیر و دشوار ایفا می‌کند. این

1. Abol Ali
2. Flinet

نظام در شکل‌گیری و ایجاد رفتار، منش، عادات و طرز تفکر و تلقی انسان‌ها و در نهایت سعادت و شقاوت آن‌ها بسیار تأثیرگذار است (نجفی‌علمی، ۱۳۹۲). نمی‌توان نقش آموزش و پرورش را برای آینده جامعه کم‌اهمیت شمرد. بنیان همبستگی اجتماعی، پیشرفت اقتصادی، توسعه پایدار، تعالی انسانیت، صلح و دوستی همگی به آموخته‌ها و آموزه‌های آموزش و پرورش وابسته است. با این حال، آموخته‌های دوران مدرسه، به‌ویژه در مقطع ابتدایی، برای نیل به این اهداف متعالی، نارسا جلوه می‌کند. در نتیجه، یک بازاندیشی بنیادی در ساختار، روش‌ها، محتوا، شیوه‌های سازمان‌دهی و به‌ویژه تمرکز بر راهبردهای یادگیری که به بهسازی آموزش و پرورش منجر شود، ضرورت دارد. سال‌هایی که کودک در دبستان تحت تعلیم و تربیت قرار می‌گیرد یکی از مهم‌ترین دوران تحصیل و زندگی وی به حساب می‌آید. چنانچه در این دوره امکانات صحیح و محیط سالم و بانشاطی فراهم گردد، زمینه لازم برای شکوفایی استعدادها و ایجاد می‌شود و بدین ترتیب و به ابزار لازم و اولیه برای زندگی و سازگاری اجتماعی مجهز خواهد شد (امین‌مقدم و همکاران، ۱۳۸۴). بر همین اساس است که در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش ارتقای اثربخشی و افزایش کارایی در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی از اهداف کلان نظام تعلیم و تربیت کشور محسوب شده است (هدف کلان ۷-۲). صاحب نظران بر ضرورت برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش در راستای توسعه کمی و بهبود کیفی به‌ویژه در مقطع ابتدایی تأکید دارند.

در سال‌های اخیر، موضوع کیفیت آموزشی به یکی از مباحث مهم و قابل توجه در نظام‌های آموزشی تبدیل شده است (سوری، ۱۳۹۹). آموزش با کیفیت چیزی است که باعث توسعه آشکار هر کشوری می‌شود. همه ما می‌دانیم که آموزش، ستون توسعه همه کشورهای جهان است (لیانو و همکاران، ۲۰۱۹، بنی‌اسد و همکاران، ۱۳۹۶). در سند تحول بنیادین نیز توسعه به عنوان اصلاح محتوا، ارتقای جایگاه، افزایش کیفیت و کارآمدی علوم انسانی در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی مبتنی بر مبانی دینی در چارچوب نظام معیار اسلامی مورد توجه قرار گرفته است (اهداف کلان ۱ و ۲). وقتی ما در مورد آموزش صحبت می‌کنیم معمولاً منظورمان آموزش با کیفیت است، آموزشی که می‌تواند برای مشکلاتی که ما در محیط آموزش و پرورش با آن روبه‌رو هستیم، پاسخ ارائه دهد (فایندلی، ۲۰۱۵). مفهوم کیفیت آموزشی فراتر از نتایج تحصیلی دانش‌آموزان یا

فراگیران است که به عوامل تعیین کننده از جمله: تأمین معلمان، فضای مدرسه، امکانات و تجهیزات مدرسه، برنامه درسی و سایر عوامل از جمله سرمایه فکری و شایسته سالاری مدیران بستگی دارد. در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش نیز بر استقرار نظام ارزشیابی و تضمین کیفیت در تعلیم و تربیت رسمی عمومی تأکید شده است (اهداف کلان ۷، ۲ و ۴). پس به طور کلی می‌توان می‌گفت: کیفیت آموزشی شامل سه جنبه به هم مرتبط است که عبارت اند از: کیفیت منابع انسانی و مادی در دسترس برای تدریس (ورودی‌ها)، کیفیت نحوه تدریس (فرایند) و کیفیت نتایج (خروجی‌ها) (موالواجو، ۲۰۲۰). با توجه به تغییرات گسترده در عملیات سازمانی، شکل‌های سنتی سرمایه‌ای (ساختمان‌ها، تجهیزات و منابع مالی) دگرگون شده و سرمایه‌های جدید جایگزین شده است. از جمله این سرمایه‌ها، سرمایه فکری است که به صورت سرمایه‌های ناملموس، نقش بسیاری در توسعه و رشد سازمان‌ها دارند (اینکینن، ۲۰۱۵ و مهرآور گیگلو و همکاران، ۱۳۹۷). در این راستا، دلایل متعددی مبنی بر اهمیت و ضرورت مطالعه سرمایه فکری در آموزش و پرورش وجود دارد از جمله این که سرمایه فکری نقشی کلیدی در مدیریت راهبردی منابع انسانی ایفا خواهد کرد (غیوری مقدم و همکاران، ۱۳۹۱). به طوری که کارکنان یک سازمان، سرمایه فکری را از طریق شایستگی‌ها، طرز تفکر و زیرکی فکری خود خلق می‌کنند (طوطیان و همکاران، ۱۳۹۸). بنابراین، از سرمایه فکری به منظور ایجاد ارزش برای سازمان استفاده می‌شود به طوری که موفقیت هر سازمان به توانایی مدیریت این دارایی‌ها بستگی دارد. در مورد عناصر تشکیل دهنده و اجزای سرمایه فکری اظهار نظرهای متعدد وجود دارد. یکی از این دسته‌بندی‌ها، تقسیم سرمایه فکری به سرمایه‌های انسانی، ساختاری و رابطه‌ای است. سرمایه انسانی دارایی اصلی یک سازمان است که حاصل ترکیبی از شایستگی‌های مدیران و کارکنان، طرز تفکر، نگرش، خلاقیت و نوآوری آنها تعریف می‌شود. در یک سازمان، دارایی‌های دانشی (دانش عمومی و تخصصی)، مهارت‌های انسانی و تجربیات جمعی به عنوان بخشی از سرمایه انسانی بر عملکرد سازمان تأثیر به سزایی دارد (مهرآور گیگلو و همکاران، ۱۳۹۷). سرمایه ساختاری با سیستم و ساختارهای یک مؤسسه سروکار دارد و در واقع رویه‌های یک کسب و کار است. یک مؤسسه با سرمایه ساختاری قوی می‌تواند شرایط مساعد و مناسبی را برای استفاده و بهره‌برداری از سرمایه انسانی ایجاد کند و به سرمایه انسانی اجازه دهد تا از توان بالقوه خود نهایت استفاده را ببرد. در واقع، سرمایه ساختاری

را شامل همه مخازن دانش غیر انسانی در سازمان تعریف می کنند که شامل پایگاه داده ها، نمودارهای سازمانی، دستورالعمل های فرایندی، راهبردها، راهکارها و سیاست هایی است که به سازمان، ارزشی بیشتر از دارایی های مشهود آن می دهد (خالیک و همکاران، ۲۰۱۵). سرمایه رابطه ای نیز شامل همه روابطی است که بین سازمان با هر فرد یا سازمان دیگر وجود دارد. این افراد و سازمان ها می توانند شامل: مشتریان، واسطه ها، کارکنان، تأمین کنندگان مقامات قانونی، جوامع، اعتباردهندگان، سرمایه گذاران و ... باشند (چوپانی و همکاران، ۱۳۹۱).

گسترش دارایی نامشهود و سرمایه فکری یک حوزه حیاتی برای ایجاد منفعت است. زیرا محیط کسب و کار مبتنی بر دانش، نیازمند رویکردی است که دارایی های نامشهود جدید سازمانی مثل دانش و شایستگی های منابع انسانی، نوآوری، روابط با مشتری، فرهنگ سازمانی، نظام ها و ساختار سازمانی را دربرمی گیرد. نکته مهم این است که اگر یک سازمان دارای سیستم ها و رویه های کاری ضعیف باشد، سرمایه فکری کلی به پیشینه توانایی بالقوه اش دست نخواهد یافت. حتی اگر کارکنان یک سازمان دارای توانایی ها و قابلیت های کافی و بالایی باشند، در صورتی که ساختار سازمانی از یک سری قوانین و سیستم های ضعیف تشکیل شده باشد، نمی توان از این قابلیت ها و استعداد های کارکنان برای خلق ارزش و داشتن عملکرد خوب سازمانی استفاده کرد. درحالی که سازمان هایی با سرمایه ساختاری قوی دارای یک فرهنگ حمایتی خواهند شد که به افراد این امکان را می دهد که دست به کارهای جدیدی بزنند، با شکست روبه رو شوند و درس بگیرند. سرمایه ساختاری و سرمایه انسانی در تعامل با یکدیگر به سازمان ها کمک می کنند که به طور هماهنگ سرمایه مشتریان را شکل و توسعه دهند و از آنها استفاده کنند (افرازه و همکاران، ۱۳۸۶).

آموزش و پرورش تولیدکننده علم و دانایی است به طوری که در تولید نتایج جدید تحقیقاتی، نشر مقالات و کتب و آثار مکتوب علمی و عرضه افراد تحصیل کرده به بازار کار مشارکت دارد. در عین اینکه فرایندهای سازمانی و شبکه ارتباطات داخلی را نیز درون خود دارد. همه این منابع جزئی از سرمایه های فکری مؤسسات آموزشی محسوب می شوند. ایجاد ارزش های علمی و اجتماعی توسط نهادهای فوق در گروی شناسایی و ارزش گذاری و مدیریت سرمایه های فکری در ابعاد مختلف آن است (قربانی زاده، ۱۳۹۰). عوامل آموزشگاهی به ویژه مدیران مدارس،

مجریان و کارگزاران اصلی در نحوه اجرای برنامه درسی در سطح مدرسه هستند تا حدی که آموزش و تربیت به صورت رسمی و قانونی بر عهده آنهاست. از آنجا که مدرسه یک سازمان اجتماعی است، انتظار می‌رود با برخورداری از قدرت تفکر راهبردی و با مشارکت فعال کلیه ذی‌نفعان مدرسه، چشم‌انداز و بینش مشترک مدرسه ترسیم و برای تحقق آن، تمامی منابع و امکانات مدرسه بسیج شود (جهانیان، ۱۳۸۸ و نوروزنژاد، قادری و همکاران، ۱۳۹۸).

شواهد نشان می‌دهد که عملکرد فعلی مدیران به عنوان مجریان اصلی برنامه تعالی به نگارش برنامه عملیاتی در قالب چهارچوب‌های مشخص و از پیش تعیین شده معطوف شده است. این در حالی است که اولاً مدیران مدارس فاقد ویژگی شایسته‌سالاری و سرمایه فکری قوی برای هدایت سکان برنامه تعالی مدرسه هستند. ثانیاً کوشش مدیران مدارس و عوامل اجرایی در مسیر بهبود فرایندهای مدیریتی در راستای تحقق اهداف مذکور، صرفاً به مستندسازی اقدامات اجرایی و گردآوری اسناد ناظر به آن تقلیل یافته است (بنی‌اسدی و همکاران، ۱۳۹۶). بنابراین، پرداختن به موضوع پژوهش حاضر، حداقل از دو منظر اهمیت و ضرورت دارد. یکی به لحاظ همگانی بودن نظام آموزش و پرورش کشور با رویکردهای مدیریتی علمی و کارآمد جهانی. دوم به عنوان راهکاری درخور توجه برای اجرایی کردن اهداف و راهبردهای کلان چشم‌انداز سند تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش در افق روشن ۱۴۰۴. در این راستا پژوهش حاضر تلاش می‌کند تا ضمن پاسخ به این سؤال: الگوی ارتباطی سرمایه فکری و کیفیت آموزش در مدارس ابتدایی با نقش میانجی شایسته‌سالاری چیست؟ الگوی مناسبی را نیز جهت توسعه سرمایه فکری در مدارس ابتدایی کشور ارائه دهد.

اهداف و سؤالات

هدف کلی: ارائه الگوی ارتباطی سرمایه فکری و کیفیت آموزش در مدارس ابتدایی با نقش میانجی شایسته‌سالاری.

هدف‌های جزئی:

۱. شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های الگوی توسعه سرمایه فکری در مدارس ابتدایی کشور.
۲. تدوین و ارائه الگویی مناسب برای توسعه سرمایه فکری در مدارس ابتدایی کشور.

سؤالات تحقیق

سؤال اصلی: الگوی ارتباطی سرمایه فکری و کیفیت آموزش در مدارس ابتدایی با نقش میانجی شایسته سالاری چیست؟

سؤالات فرعی:

۱. ابعاد و مؤلفه‌های سرمایه فکری در مدارس ابتدایی کشور کدام‌اند؟
۲. مدل مناسب برای توسعه سرمایه فکری در مدارس ابتدایی کشور چیست؟

پیشینه پژوهش

تاکنون در زمینه مدیریت سرمایه فکری در سطح سازمان‌ها و مؤسسات آموزش عالی تحقیقات و پژوهش‌های بسیاری انجام شده است. شرکت‌های اروپایی و آمریکایی به دنبال محاسبه سرمایه فکری خود هستند تا بتوانند موفقیت خود را در توسعه و بهره‌برداری از این نوع سرمایه اندازه‌گیری نمایند. آموزش و پرورش در بین سازمان‌های دولتی یکی از مهم‌ترین و حساس‌ترین سازمان‌هایی است که در آن به سرمایه فکری توجه کمتری شده است. نتایج برخی از پژوهش‌های انجام شده ارائه شده است.

«دستورالعمل‌های مدیریت و گزارش دهی در مورد دارایی‌های نامشهود در اسپانیا، مادرید» عنوان مقاله‌ای است که مریتام^۱ (۲۰۰۲) ارائه کرده است. وی پیشنهاد کرده که سرمایه فکری می‌تواند طی سه گام زیر انجام شود:

۱. تعریف سرمایه فکری به گونه‌ای که اهداف راهبردی سازمان را پوشش دهد.

۲. اندازه‌گیری سرمایه فکری

۳. اقدام برای ارتقای ارزش سرمایه فکری.

دو ابزار مدیریتی برای توسعه سرمایه فکری عبارت‌اند از:

۱. ابزار مدیریت و توسعه دانش: تمرکز بر اینکه چگونه شرکت می‌تواند با سازمان‌دهی و استفاده از فرایندهای مدیریت، خود شایستگی‌هایش را توسعه دهد، هدف اصلی افزایش بهره‌وری و اطمینان از این است که دانش شرکت بخشی جدایی‌ناپذیر از محصولات و خدمات آن است که می‌تواند رضایت مشتریان را جلب کند.

1. Meritum

۲. ابزارهای نظارت: تمرکز بر اندازه‌گیری نظام‌مند و ارتباط با سرمایه فکری شرکت به منظور مستندسازی منابع دانش شرکت و نشان دادن نحوه مدیریت کار برای توسعه این منابع. این کار را می‌توان با تهیه گزارش‌های داخلی یا خارجی انجام داد (وندی آر. باکوویچ^۱ و همکاران، ۲۰۰۳). وجود همبستگی مثبت و قابل ملاحظه بین عناصر سرمایه فکری و نیز بین این عناصر و عملکرد کسب و کار شرکت‌های مورد مطالعه (چن^۲ و همکاران، ۲۰۰۴) سرمایه فکری به‌ویژه سرمایه‌های ساختاری و انسانی معیار اولیه برای تعیین عملکرد است (تالو^۳، ۲۰۰۷). ارتباط معنی داری بین افشای سرمایه فکری و عوامل حاکمیت شرکتی شامل: ترکیب هیئت مدیره، ساختار مالکیت و تعداد نفرات کمیته حسابرسی با تعداد جلسات کمیته حسابرسی وجود دارد اما ارتباط معنی داری بین نقش دوگانه مدیرعامل و افشای سرمایه فکری مشاهده نشد (لی^۴ و همکاران، ۲۰۰۸). برای رسیدن به یک رویکرد سلسله‌مراتبی، مفهوم دانش با یک مکعب دانش، یعنی یک مدل سه بعدی از دانش با انواع گونه‌ها و ویژگی‌ها نشان داده می‌شود. گونه‌ای که جنبه درونی و خارجی دانش را در نظر می‌گیرد که از منظر انسان دیده می‌شود. همان نوعی که انواع مختلف دانش مانند دانش گزاره‌ای یا رویه‌ای را تشخیص می‌دهد. در نهایت، در ابعاد کیفی، معیارهای کیفی متعددی از دانش ارائه می‌شود. براساس این مفهوم، دانش پویا با تبدیل دانش عمومی به دارایی دانش، مدل‌سازی می‌شود. مجموعه‌ای از تبدیل دانش پایه به گونه‌ها ارائه می‌شود، به‌طوری که امکان ساخت پیچیده‌تر آن به راحتی با ساختن این مجموعه مقدور می‌گردد. با این مفهوم، ما پایه‌ای قوی برای مدیریت دانش و توسعه استعداد فکری در یک شرکت می‌رسیم (اکهارد امان^۵، ۲۰۱۱). از سویی جنبه نامشهود اقتصاد بر پایه سرمایه فکری بنیان نهاده شده که ماده نخستین و اصلی آن دانش و قابلیت یادگیری است. به عبارت دیگر می‌توان گفت که امروزه مدیریت سرمایه‌های فکری، سازمان‌ها و نهادها را به موقعیت‌های بیشتر و بهتری در افق‌های آینده بازارهای رقابتی و پایایی اعتباری خواهد رساند. در عصر حاضر سرمایه فکری به یک محرک بسیار حیاتی برای

1. Wendi R. Bukowitz
2. Chen
3. Tallo
4. Li
5. Eckhard Ammann

پایداری اعتبار یک سیستم در محیط رقابتی امروز تبدیل شده است (تورس^۱، ۲۰۱۶). کارکردهای تأمین منابع انسانی، گزینش، حفظ و نگهداری، پاداش خدمت، آموزش در افزایش کیفیت آموزش نقش اساسی ایفا می کنند (کریستونیس و همکاران، ۲۰۱۷). بین سرمایه فکری معلمان مدارس هوشمند و عادی در مقطع ابتدایی شهرستان ساری تفاوت معناداری وجود دارد. میانگین سرمایه فکری معلمان مدارس هوشمند به طور معنی داری بیشتر از معلمان عادی است. همچنین بین ابعاد سرمایه فکری شامل: ابعاد انسانی، ساختاری و ارتباطی معلمان مدارس هوشمند و عادی تفاوت معناداری وجود دارد و میانگین ابعاد سرمایه فکری معلمان مدارس هوشمند به طور معنی داری بیشتر از معلمان مدارس عادی است. بین سرمایه فکری معلمان بر حسب جنسیت و سطح تحصیلات تفاوت معناداری مشاهده نشد (کلاتری و همکاران، ۱۳۹۱).

در آموزش و پرورش بین سرمایه اجتماعی و فکری با بهره‌وری رابطه معنادار وجود دارد (ناظم و صادقی، ۱۳۹۲). تسهیم دانش تأثیر مثبت و معنی داری بر سرمایه فکری و سه بعد آن یعنی بعد ساختاری، انسانی و رابطه‌ای دارد (علامه و همکاران، ۱۳۹۵). بین سرمایه فکری و خلاقیت و نوآوری کارکنان در سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (جهانیان، ۱۳۹۵). مدل سرمایه رابطه‌ای، انسانی و ساختاری به ترتیب بیشترین تأثیر را بر عملکرد سازمان دارد. از سوی دیگر این اجزا به طور غیرمستقیم با نقش میانجی مدیریت دانش بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت دارند. با نتایج به دست آمده میزان تأثیر هر یک از عوامل، مشخص و رتبه بندی شده است که بر این اساس پیشنهاداتی نیز مطرح گردید؛ از جمله اینکه، کمیته ای تخصصی تشکیل شود که در این کمیته کارشناسان مجرب در هر واحد، برنامه ریزی های لازم را در راستای اجرای مدیریت دانش انجام دهند (نوروزی چشمه علی و همکاران، ۱۳۹۶). مدل شایسته سالاری مبتنی بر عوامل مرتبط با آن با توجه به نقش میانجی رهبری خدمتگزار از برازش خوبی برخوردار است. می توان چنین استنباط کرد که در جامعه تحت بررسی، سبک رهبری خدمتگزار سهم قابل ملاحظه‌ای در افزایش و رشد شایسته سالاری دارد. بنابراین لازم است مدیران به منظور افزایش میزان شایسته سالاری کارکنان در شیوه‌های مدیریتی خود تجدیدنظر کنند و از سبک‌های کارآمدتر استفاده کنند (گیوکی و همکاران، ۱۳۹۷). بین سرمایه فکری و اثربخشی معلمان مقطع ابتدایی، رابطه معنادار بسیار زیادی

1. Torres

وجود دارد. از آنجا که معلمان به عنوان سرمایه انسانی سازمان آموزش و پرورش شناخته می‌شوند، مسئولان آموزش و پرورش باید بهبود زمینه‌های افزایش سرمایه انسانی از جمله: بهبود کیفیت آموزشی، سطح تحصیلات و ارائه خدمات را در اولویت قرار دهند (مهدی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۸). یافته‌های (چناری و همکاران، ۱۳۹۹) نشان می‌دهد که از دید خبرگان دو بُعد (عوامل درون و برون سازمانی) و ۱۱ مؤلفه (اهداف و رسالت‌های آموزش ابتدایی، مدیریت و رهبری، معلمان، دانش‌آموزان، فضای آموزشی، محتوای آموزشی، فرایندهای یادگیری و یاددهی، زیرساخت‌های آموزشی، خانواده، فرهنگ، اجتماع و سیاست) در طراحی الگوی کیفیت آموزشی وجود دارد. نتایج نشان می‌دهد که مدل ارائه شده با مؤلفه‌ها و شاخص‌های آن می‌تواند پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای کیفیت آموزش باشند. بنابراین، نتایج این پژوهش برای دست اندرکاران امر آموزش قابل تأمل است. نتایج پژوهش (خنیر و همکاران، ۱۳۹۹) نشان می‌دهد که مؤلفه‌های الگوی شایستگی مدیران آموزش و پرورش برای استفاده در کانون ارزیابی عبارت‌اند از: شایستگی دانشی، شایستگی حرفه‌ای، شایستگی شخصیتی، شایستگی عملکرد اجرایی، شایستگی رهبری و هدایت، شایستگی ارتباطی و شایستگی ادراکی که هر کدام از این مؤلفه‌ها شامل زیرمؤلفه‌ها و شاخص‌هایی هستند که بیشتر آنها در بین مدیران مدارس میانی و عالی آموزش، مشترک است و در برخی از شاخص‌ها هم متمایز هستند.

تعریف مفاهیم

مدل

تعریف مفهومی: نقشه کلی انجام کاری است که بنا به مقتضیات و وضعیت جزئیات اجرایی می‌توان در آن تغییراتی ایجاد کرد (فردانش، ۱۳۹۰).

تعریف عملیاتی: در این پژوهش منظور از مدل، طراحی و تدوین مدل توسعه سرمایه فکری است که پس از انجام مصاحبه‌های کیفی و استخراج مؤلفه‌ها و عناصر و ترکیب آنها جهت مدیران در مقطع ابتدایی در مدارس آموزش و پرورش به کار می‌رود.

سرمایه فکری

تعریف مفهومی: سرمایه فکری شامل: دانش، اطلاعات، دارایی فکری و تجربه است که برای ثروت آفرینی به کار می‌رود. سرمایه فکری عبارت از: مجموعه‌ای از توانایی‌های ذهنی جمعی یا دانش کلیدی است (بختیاران شهری و فرجی، ۱۳۹۳). سرمایه فکری یک موضوع فرار و گریزان است اما زمانی که کشف و مورد استفاده قرار گیرد سازمان را قادر می‌سازد تا با یک منبع جدید در محیط بیرونی رقابت کند (کلاور و همکاران^۱، ۲۰۱۸). سرمایه فکری شامل حاصل جمع دانش اعضای یک سازمان و کاربرد عملی دانش اعضای سازمان است (سرات^۲، ۲۰۱۷). همچنین سرمایه فکری عبارت است از: کل دانشی که یک سازمان در فرآیند کسب و کار خود برای خلق ارزش به کار می‌گیرد (زاگال و مالول^۳، ۲۰۱۰). هرچند تعاریف مربوط به سرمایه فکری یکسان نیست، اما در مفهوم آن همگرایی کلی دیده شود. به طور کلی اندیشمندان حوزه سرمایه فکری روی سه سازه یا بعد اصلی اتفاق نظر دارند: سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی. (حیبی و همکاران، ۱۳۸۹)

تعریف عملیاتی

سرمایه فکری با استفاده از پرسشنامه سرمایه فکری (محقق ساخته، ۱۳۹۹) اندازه گیری می‌شود.

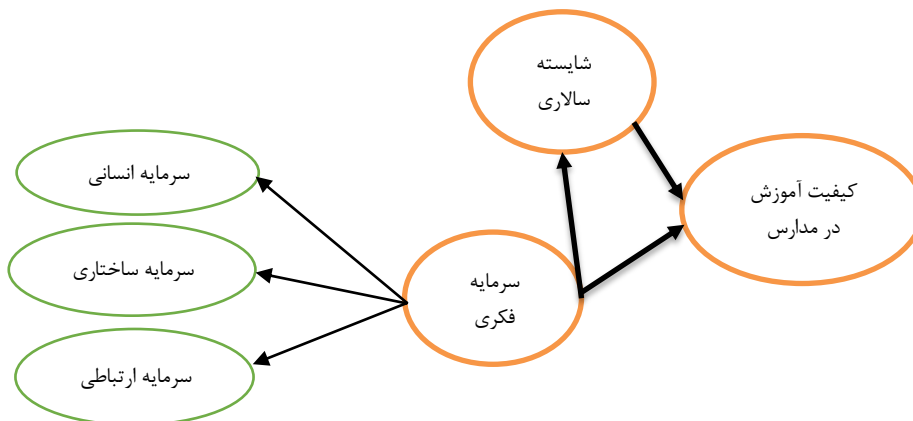
سرمایه انسانی: کارکنان سرمایه فکری را از طریق شایستگی، نگرش و ذکاوت فکری‌شان خلق می‌کنند. این شایستگی شامل مهارت‌ها و تحصیلات فرد می‌شود (هوانگ و یوان، ۲۰۱۰). بروکینگ بر این باور است که سرمایه انسانی مهارت‌ها، تخصص‌ها، توانایی حل مسئله و سبک‌های رهبری را دربرمی‌گیرد (محمدزاده سالت و مالی، ۲۰۱۳).

سرمایه ساختاری: پوندت، سرمایه ساختاری را دانش نهادینه شده سازمان می‌داند که در پایگاه داده‌ها، آیین‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها و مواردی از این قبیل ذخیره می‌شود. سرمایه ساختاری همه ذخایر غیرانسانی دانش را در سازمان دربرمی‌گیرد (برامهندکار و همکاران، ۲۰۰۷).

-
1. Claver-Cortés, E., Zaragoza Sáez, P. D. C., & González Illescas, M.
 2. Serrat, O.
 3. Zeghal and Maaloul

پایگاه‌های داده‌ها، دستورالعمل‌های اجرایی، فرآیندها، راهبردها، برنامه‌های اجرایی و هر آنچه را که ارزش آن برای سازمان بیش از ارزش مادی اش است، شامل می‌شود (حیدری و محمدجانی، ۱۳۹۴).

سرمایه ارتباطی: استفاده از اطلاعات بازار برای جذب و نگهداری مشتریان است. موضوع اصلی سرمایه ارتباطی، دانش موجود در کانال‌های ارتباطی و روابط با مشتریان است. سرمایه ارتباطی نشان دهنده توانایی بالقوه سازمان به دلیل عوامل نامشهود بیرونی آن است. هرچند واژه سرمایه ارتباطی را ابتدا هیوبرت ساینٹ بیان کرد اما تعاریف جدید مفهوم آن را با عنوان سرمایه رابطه‌ای توسعه داده‌اند به طوری که سرمایه ارتباطی دانش موجود در همه روابطی را دربرمی‌گیرد که سازمان با مشتریان، رقبا، تأمین‌کنندگان، انجمن‌ها یا دولت برقرار می‌کند (نیکوکار و همکاران، ۱۳۹۳).



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر با توجه به هدف آن، کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های همبستگی به روش مدل‌یابی معادلات ساختاری است. این پژوهش در مرحله اول کیفی و اکتشافی و در مرحله دوم از نوع توصیفی-پیمایشی است. در مرحله اول با هدف ساخت

تعبیر و تفاسیر گویا که بیانگر حقیقتی از سرمایه فکری مدیران مدارس است از روش کیفی استفاده شده است. این روش یافته‌هایی را ارائه می‌دهد که با شیوه‌هایی غیر از روش‌های آماری یا هرگونه کمی کردن کسب شده‌اند. بنابراین، در مرحله اول از طریق انجام مصاحبه عمیق نیمه ساختار یافته با افراد خبره و صاحب نظر اطلاعات تکمیلی به منظور شناخت ابعاد سرمایه فکری گردآوری و پس از آن، این اطلاعات کدگذاری و تجزیه و تحلیل شد. برای انجام مصاحبه های عمیق از روش نمونه گیری هدفمند و روش نمونه برداری ارجاعی زنجیره ای یا گلوله برفی استفاده شد. از این روش زمانی استفاده می‌شود که پژوهشگر قادر به تشخیص آگاهی دهنده گانی که سودمند باشند، نیست یا آگاهی دهنده گان به راحتی در دسترس نیستند. در این روش، پژوهشگر، یک شرکت کننده را از طریق شخص دیگری پیدا می‌کند و نمونه گیری تا جایی تداوم می‌یابد که با ادامه نمونه گیری هیچ اندیشه جدیدی به وجود نیاید و به اصطلاح پژوهش به اشباع نظری و کفایت برسد. با توجه به قاعده اشباع نظری برای انتخاب نمونه آماری جهت مصاحبه، تعداد ۱۴ نفر انتخاب شدند.

جامعه و روش نمونه گیری در بخش کمی

جامعه آماری شامل ۲۰۳ نفر از مدیران، معاونان و کارشناسان با سابقه آموزش و پرورش استان البرز است که بیش از یک سال سابقه مدیریت در مدارس داشتند براساس جدول مورگان، ۱۳۶ نفر به صورت تصادفی - خوشه ای به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شدند. توزیع توصیفی ویژگی های جمعیت شناختی در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱. توزیع توصیفی ویژگی های جمعیت شناختی

درصد	فراوانی	ویژگی	
٪۳۵	۴۷	زن	جنسیت
٪۶۵	۸۹	مرد	
٪۶	۸	۲۱-۳۰ سال	توزیع سنی
٪۴۰	۵۴	۳۱-۴۰ سال	

ویژگی	فراوانی	درصد
۴۱-۵۰ سال	۵۸	۴۲٪
	۱۶	۱۲٪
بالای ۵۱ سال	۳	۲٪
دیپلم	۲۳	۱۷٪
کاردانی	۷۵	۵۵٪
کارشناسی	۲۴	۱۷٪
کارشناسی ارشد	۱۱	۹٪
دکتری	۹	۷٪
سابقه فعالیت	۱-۵ سال	۷٪
	۶-۱۰ سال	۱۵٪
	۱۱-۱۵ سال	۲۴٪
	۱۶-۲۰ سال	۲۶٪
	بالای ۲۱ سال	۲۸٪

ابزارهای اندازه گیری

الف - پرسشنامه کیفیت آموزش در مدارس (کلانتری، ۱۳۹۴)

ب - پرسشنامه شایسته سالاری (مصلحی، ۱۳۹۱)

ج - پرسشنامه سرمایه فکری (محقق ساخته، ۱۳۹۹)

به منظور تعیین روایی از روایی محتوایی و عاملی استفاده شده است. روایی محتوایی پرسشنامه، پس از تأیید نظرات کارشناسان و افراد مجرب مورد استفاده قرار گرفته است.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

از آنجا که در مرحله کیفی این پژوهش از مصاحبه های نیمه ساختاریافته استفاده شده است، بنابراین، برای تجزیه و تحلیل داده های حاصل از مصاحبه از روش تحلیل تم استفاده گردید. برای تحلیل داده های کیفی مراحل زیر انجام شد: (۱) مرور داده ها، (۲) ایجاد کدهای اولیه، (۳) طبقه بندی داده ها، (۴) تدوین متن و (۵) تدوین گزارش. بدین ترتیب که ابتدا متن مصاحبه ها به صورت مکرر

مورد مطالعه قرار گرفت. سپس با مرور مصاحبه‌ها و به صورت دستی کدهای اولیه شناسایی شد. در ادامه کدها و مفاهیم مشابه که به یک حوزه یا موضوع خاص اشاره داشتند در یک طبقه قرار گرفتند. در مرحله بعد محقق طبقات مختلف را مورد بازبینی مجدد قرارداد که با تعریف و بازبینی ماهیت مشترکی که در داخل طبقات وجود داشت، اسم مناسبی برای طبقات در نظر گرفته شد که به عنوان تم شناخته می‌شوند. در آخر براساس معانی مشترکی که بین کدهای یک طبقه وجود داشت نامی مشخص و جامع برای آن تعریف کرد. در نهایت محقق با توجه به تم‌های شناسایی شده مدل مفهومی پژوهش را ترسیم کرد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کمی از روش‌های آمار توصیفی (جدول توزیع فراوانی، میانگین، میانه و انحراف استاندارد) و از آزمون آماری استنباطی تی تک نمونه‌ای استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

سؤال اول پژوهش: ابعاد و مؤلفه‌های مدل توسعه سرمایه فکری در مدارس ابتدایی کشور کدام‌اند؟ محتوای مصاحبه‌ها، اسناد و مدارک مکتوب و پایگاه‌های اطلاعاتی الکترونیکی مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. سپس ابعاد و مؤلفه‌های مدل توسعه سرمایه فکری با راهنمایی استاد محترم راهنما احصا شد (جدول ۲).

جدول ۲. ابعاد و مؤلفه‌های مدل توسعه سرمایه فکری مدیران مدارس ابتدایی
(منبع: یافته‌های پژوهش)

ردیف	ابعاد	ردیف	مؤلفه‌ها
۱	عوامل انسانی	۱	تجربه و تخصص
		۲	انعطاف پذیری
		۳	خلاقیت و نوآوری
		۴	دانش، نگرش و مهارت
		۵	برنامه ریزی و نظارت اثربخش
۲	عوامل ارتباطی	۱	مشارکت و تعامل اجتماعی
		۲	جلب اعتماد و وفاداری ذی‌نفعان
		۳	تعالی و خدمات اجتماعی

ردیف	ابعاد	ردیف	مؤلفه‌ها
		۴	شبکه ارتباطات
		۵	رضایت ذی‌نفعان
۳	عوامل ساختاری	۱	فرهنگ و جو حمایتی
		۲	مدیریت و تسهیم دانش
		۳	اخلاق حرفه‌ای
		۴	رهبری خدمتگزار
		۵	مدیریت فناوری

سوال دوم پژوهش: مدل مناسب برای توسعه سرمایه فکری در مدارس ابتدایی کشور چیست؟

برای تعیین قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها در مدل یابی (که به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد) (کلاين، ۲۰۱۱). ابتدا عادی بودن تک متغیری و چند متغیری داده‌ها بررسی و مشخص شد که پیش‌فرض مدل یابی یعنی عادی بودن تک متغیری داده‌ها برقرار است (جدول ۳).

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهش)

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
سرمایه فکری	۳/۶۸	۰/۷۸	-۰/۳۲	-۰/۲۲
شایسته‌سالاری	۳/۰۹	۰/۴۳	۰/۰۵	-۰/۱۷
کیفیت آموزش در مدارس	۳/۴۴	۰/۶۵	۰/۲۴	-۰/۱۱

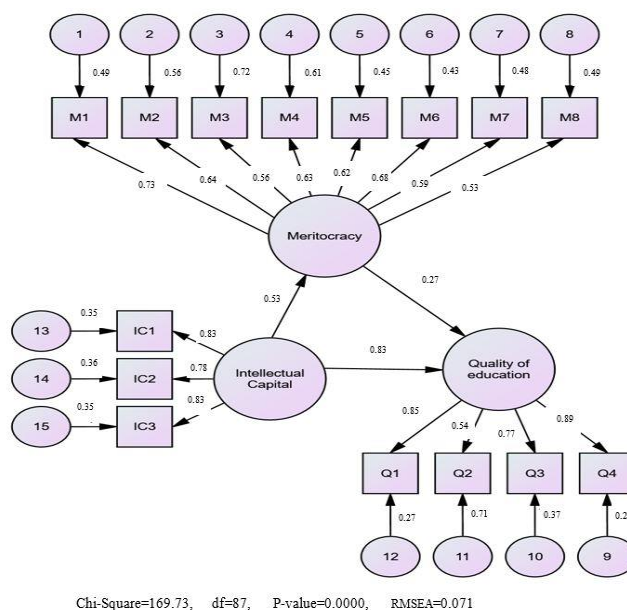
همان گونه که مشاهده می‌شود میانگین نمونه آماری در همه سنج‌ها بیشتر از عدد ۳ است که می‌توان گفت اغلب پاسخ‌دهندگان با تمامی ابعاد و مؤلفه‌های سرمایه فکری در آموزش ابتدایی موافق بوده‌اند. همچنین اغلب پاسخ‌دهندگان تمامی ابعاد و مؤلفه‌های شناسایی شده را مناسب و مطلوب ارزیابی کرده‌اند. برای بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش میزان همبستگی بین متغیرها نیز محاسبه و تعیین شد (جدول ۴).

جدول ۴. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهش)

ردیف	متغیر	۱	۲	۳
۱	سرمایه فکری	۱		
۲	شایسته‌سالاری	۰/۷۵ **	۱	
۳	کیفیت آموزش در مدارس	۰/۶۲ **	۰/۶۵ **	۱
		$p < ۰/۰۱ **$	$P < 0/05 *$	

با توجه به جدول بالا، کیفیت آموزش در مدارس با سرمایه فکری ($r=۰/۶۵$ $P < ۰/۰۱$) و با شایسته‌سالاری ($r=۰/۶۲$ $P < ۰/۰۱$) و رابطه شایسته‌سالاری با سرمایه فکری ($r=۰/۶۵$ $P < ۰/۰۱$) رابطه مثبت و معناداری دارد. از این رو، همبستگی زیاد بین متغیرهای پژوهش پیش فرض استفاده از مدلیابی معادلات ساختاری را تأیید می‌کند.

در شکل (۲) ادامه مدل برازش شده معادلات ساختاری روابط بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.



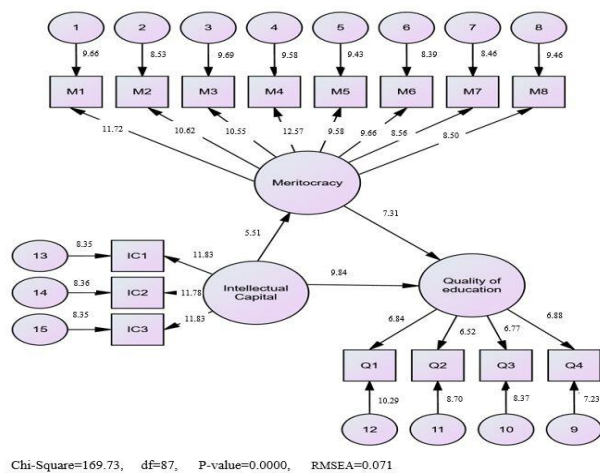
شکل ۲. مدل آزمون شده پژوهش (در حالت استاندارد) (منبع: یافته‌های پژوهش)

مشخصه‌های نیکویی برازش مدل در جدول (۵) ارائه شده است.

جدول ۵. مشخصه‌های نیکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

χ^2/df	CFI	GFI	AGFI	RMSEA
۱/۹۵	۰/۹۳	۰/۹۰	۰/۹۱	۰/۰۷۱

همان گونه که داده‌های جدول (۵) نشان می‌دهد، مجذور میانگین مربعات خطای تقریب به عنوان مقدار تفاوت در هر درجه آزادی، برای مدل‌های خوب برابر با ۰/۰۵ یا کمتر است. مقادیر بالاتر از آن تا حد ۰/۰۸ نشان‌دهنده خطای معقول برای تقریب در جامعه است. مدل‌هایی که RMSEA آنها ۰/۱۰ یا بیشتر باشد، برازش ضعیفی دارند. در این پژوهش $RMSEA=0.071$ نشانه برازش خوب مدل است. در نرم‌افزار لیزرل، شاخص نیکویی برازش، شاخص برازندگی تطبیقی و شاخص تعدیل شده برازندگی نیز نشان‌دهنده میزان برازش مدل هستند که بر پایه قرارداد، مقدار این دو شاخص GFI و CFI باید برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹۰ باشد. شاخص AGFI نیز باید بیشتر از ۰/۸۰ باشد تا مدل مد نظر پذیرفته شود. همچنین مجذور خی بر درجه آزادی (χ^2/df) نیز شاخصی است که به طور کلی فاقد معیاری ثابت برای مدل پذیرفته شده است، اما مقدار کوچک آن (کمتر از ۳) بر برازش بهتر مدل دلالت دارد. در آخر نیز مدل آزمون شده پژوهش (در حالت معناداری) بیان شده است (شکل ۳).



شکل ۳. مدل آزمون شده پژوهش (در حالت معناداری) (منبع: یافته‌های پژوهش)

مسیرهای آزمون شده مدل در جدول (۶) ارائه شده است.

جدول ۶. مسیرهای آزمون شده در مدل معادلات ساختاری (منبع: یافته‌های پژوهش)

متغیرها	ضریب مسیر	اثر غیرمستقیم	اثر کل	واریانس تبیین شده
بر کیفیت آموزش از				۰/۷۸
سرمایه فکری	۰/۸۳	۰/۱۳	۰/۹۴	
شایسته‌سالاری	۰/۲۷	-	۰/۲۷	
بر شایسته‌سالاری از				۰/۵۴
سرمایه فکری	۰/۵۳	-	۰/۵۳	

براساس داده‌های جدول (۶)، اثر مستقیم سرمایه فکری بر کیفیت آموزش (۰/۸۳) مثبت و معنادار است. اثر مستقیم سرمایه فکری بر شایسته‌سالاری (۰/۵۳) مثبت و معنادار و اثر مستقیم شایسته‌سالاری بر کیفیت آموزش (۰/۲۷) مثبت و معنادار است. همچنین تأثیر غیرمستقیم سرمایه فکری بر کیفیت آموزش با میانجی‌گری شایسته‌سالاری (۰/۱۳) مثبت و معنادار و اثر کل سرمایه فکری بر کیفیت آموزش (۰/۹۴) مثبت و معنادار است. اثر کل شایسته‌سالاری بر کیفیت آموزش و اثر کل سرمایه فکری بر شایسته‌سالاری که همان اثرهای مستقیم هستند به ترتیب (۰/۲۷ و ۰/۵۳) است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش، بررسی ارتباط بین سرمایه فکری و کیفیت آموزش در مدارس با نقش میانجی شایسته‌سالاری است. به طور کلی، بهره‌مندی از سطح مناسب سرمایه فکری در هر سه مؤلفه آن می‌تواند به آموزش با کیفیت در مدارس و افزایش شایسته‌سالاری در مدیران به صورت مستقیم و غیرمستقیم منجر شود.

یکی از اهداف این تحقیق، بررسی اثر سرمایه فکری بر کیفیت آموزش است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که سرمایه فکری به میزان قابل توجهی بر کیفیت آموزش تأثیرگذار است. این اثر شدت نسبتاً زیادی دارد و بر اهمیت سرمایه فکری در کیفیت آموزش در مدارس اشاره

دارد که با یافته‌های مهدی‌زاده و همکاران (۱۳۹۸)، عباسپور قاضی جهانی و حسین زاده (۱۳۹۸) و امین بیدختی و همکاران (۱۳۹۷) همسو است. نتایج تحقیقات پیشین نیز بر این امر استوار است به طوری که، یافته‌های تحقیق مهدی‌زاده و همکاران (۱۳۹۸) نشان می‌دهد که بین سرمایه فکری و اثربخشی معلمان مقطع ابتدایی، رابطه معناداری با شدت بسیار وجود دارد. معلمان سرمایه انسانی سازمان آموزش و پرورش شناخته می‌شوند از این رو، لازم است مسئولان آموزش و پرورش بهبود زمینه‌های افزایش سرمایه انسانی از جمله بهبود کیفیت آموزشی، سطح تحصیلات و ارائه خدمات را در اولویت قرار دهند. درسند تحول بنیادین به ارتقای جایگاه، افزایش کیفیت و کارآمدی علوم انسانی در نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی، مبتنی بر مبانی دینی در چارچوب نظام اسلامی توجه شده است (اهداف کلان ۱ و ۲). همچنین عباسپور قاضی جهانی و حسین زاده (۱۳۹۸) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که سرمایه فکری نه تنها مهم‌ترین بخش سرمایه سازمان محسوب می‌شود بلکه فراهم‌کننده مزیت رقابتی پایدار برای سازمان نیز است. بنابراین، مدیران نه تنها باید دانش خود را در حوزه سرمایه فکری افزایش دهند بلکه بایستی از طریق تقویت مؤلفه‌های آن (سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای) به توسعه و گسترش این حوزه در سازمان نیز پردازند. یافته‌های تحقیق امین بیدختی و همکاران (۱۳۹۷) نشان داد که به ترتیب اهمیت سه عامل کلی مدیریتی، آموزشی و شایستگی‌های حرفه‌ای مربیان که در مجموع از ۱۶ مؤلفه تشکیل شده است، جزء عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای محسوب می‌شوند. به طور کلی می‌توان گفت که رابطه بین این سه مؤلفه سرمایه فکری (انسانی، ساختاری و رابطه‌ای) بسیار نزدیک به هم است و وظیفه مدیران، ادغام آنها در تفکر مدیریتی خودشان است که این امر مستلزم درک اجزای آن است (تودریسو و شربان، ۲۰۱۵).

امروزه، آموزش و پرورش، رکن اساسی جامعه انسانی است که یکی از اهداف اصلی آن پرورش و آموزش کودکان و نوجوانان توسط معلمان و مدیران است. مدیران مدارس به عنوان سرمایه انسانی یکی از مهم‌ترین دارایی‌های فکری در آموزش و پرورش هستند. زیرا این دارایی‌ها منبع خلاقیت هستند. کلیه کارها و اقداماتی که در محیط مدرسه انجام شود تحت نظر مدیر مدرسه خواهد بود بدین ترتیب مدیر مدرسه از نظر حسن اجرای امور پرورشی، آموزشی و اداری در مقابل اداره آموزش و پرورش مسئولیت تام دارد. همان طور که قبلاً بیان شد سرمایه ساختاری با سیستم و

ساختارهای یک مؤسسه سروکار دارد. یک مدرسه با سرمایه ساختاری قوی می‌تواند شرایط مساعد و مناسبی را برای پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان فراهم کند. در بین عوامل درون مدرسه‌ای، مدیر دومین عامل مهم و مؤثر در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان است. از طرفی، سیستم و ساختار مدرسه باعث می‌شود تا نقش مدیران در مدرسه انعطاف‌پذیر باشد. علی‌رغم این که مدیریت به عنوان یک فرآیند مشارکتی در نظر گرفته می‌شود اما، کار مدیر نباید به صورت انفرادی باشد، بلکه باید بتواند به شکل گروهی و با همکاری و هماهنگی معاونان و معلمان مدرسه اقدامات خود را انجام دهد. با این حال، هنوز هم در مدارس، شاهد هستیم که نقش مدیران در فرایند مشارکتی کم‌رنگ است و بیشتر نقش یک پشتیبان، تسهیل‌گر و هماهنگ‌کننده را دارند. از طرفی، مدیر برای ایجاد ارتباط با همکاران باید مهارت خاصی داشته باشد. مدیر خوب دارای ارتباط خوب است و ارتباط خوب باعث ایجاد محیطی خوب و پویا می‌شود. همکاری والدین با مدیران و مسئولان مدرسه در دوره ابتدایی از اهمیت و جایگاه خاصی برخوردار است. می‌توان گفت بُعد اصلی همکاری این دو را همکاری در مسائل آموزشی و پرورشی تشکیل می‌دهد. هدف از بهبود این رابطه و همکاری ایجاد اعتماد بین اولیای مدرسه است. از یک طرف وجود نیازها و نظرات اولیا و از طرف دیگر شناسایی این نیازها و تلاش برای پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، تشکیل جلسات با اولیا و یا تشکیل انجمن اولیا و مربیان از اقداماتی است که به پیشبرد این هدف کمک می‌کند. بنابراین، مدیران مدارس باید با اعمال مدیریت صحیح و کار گروهی و ساختن گروهی یکنواخت و یکدست و ایجاد فضایی مناسب برای استفاده بهینه از این سیستم و پیاده کردن برنامه‌ها نهایت تلاش و کوشش خود را صرف کنند تا با کیفیت بخشیدن به امور مدرسه در ابعاد آموزشی و پرورشی بتوانند دانش‌آموزانی توانمند، مستقل، خود رهبر، پژوهشگر و متدین تربیت کنند

یکی دیگر از یافته‌های این تحقیق، تأثیر بسیار سرمایه فکری بر شایسته‌سالاری است. در این خصوص یافته‌های تحقیق با نتایج تحقیقات سرشار و همکاران (۱۳۹۸) و کورتازار و همکاران (۲۰۱۶)، همسو است. کورتازار و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «انتخاب مدیران عمومی مبتنی بر شایستگی: عملکرد بخش عمومی بهتر است؟» به بررسی این موضوع پرداختند که آیا میزان انتخاب شایستگی مدیران دولتی به عملکرد بهتر بخش عمومی منجر می‌شود یا خیر؟ براساس

یافته‌های هشت مطالعه موردی در شیلی و پرو، معرفی انتخاب مبتنی بر شایستگی مدیران دولتی موجب پیشرفت‌هایی در مدیریت داخلی و شیوه‌های سازمان‌ها می‌شود که بیشتر از نتایج رسمی سازمان‌هاست. سایر مزایای نامشهود و درک شده شامل سطح بالای مشروعیت مدیریت مدیر و داشتن تعهد قوی‌تر به این مؤسسه است. این مطالعه همچنین یک برنامه را در آینده برای پژوهش پیشنهاد کردن است. در مطالعه دیگر سرشار و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان: «شناسایی مؤلفه‌های بهسازی منابع انسانی با تأکید بر نظام شایسته‌سالاری در ادارات دولتی ایران» به این نتیجه رسیدند که شناخت مؤلفه‌های بهسازی منابع انسانی با رویکرد شایسته‌سالاری به سازمان‌های دولتی کمک می‌کند تا با توجه به نیاز و براساس عملکرد بهتر، افراد را به سمت‌های مختلف منتصب کنند. می‌توان گفت که امروزه سرمایه فکری به عنوان یک شایستگی ضروری برای سازمان‌ها محسوب می‌شود. منبع سرمایه فکری حاصل سرمایه‌های ساختاری، انسانی و رابطه‌ای در درون سازمان است و نوعی دارایی است که هم برای سازمان و هم برای اعضای سازمان ارزش ایجاد می‌کند. مدیران به عنوان اصلی‌ترین فرد تصمیم‌گیرنده در مواجهه با مسائل و مشکلات سازمانی نقشی به‌سزا و تعیین‌کننده در موفقیت و یا حتی شکست سازمان ایفا می‌کنند (خنفر و همکاران، ۱۳۹۹). در واقع بعد از نقش مدیران سطح عالی نظام آموزشی، نقش مدیریت مدرسه به عنوان پررنگ‌ترین نقش در پیشرفت دانش‌آموزان قلمداد می‌شود و از جمله عوامل درونی تأثیرگذار بر بهبود عملکرد دانش‌آموزان است. شایستگی مدیران مدارس موضوعی ثابت نیست، بلکه موضوعی است که با توجه به شرایط محیطی و سازمانی قابل تغییر است. شایسته‌سالاری، قرار گرفتن افراد مناسب در جایگاه‌های شغلی مناسب، ارزشیابی مستمر افراد و جابه‌جایی یا تثبیت آن‌ها براساس نتایج ارزشیابی در یک فرایند مستمر است که این امر ساده نیست. بلکه مجموعه پیچیده‌ای از سازوکارهایی است که طی یک فرایند بلندمدت و منطقی باید در سازمان استقرار یابد که لازمه آن فراهم کردن زیربناهای مربوط از نظر ساختاری، انسانی و رابطه‌ای است. براساس نتایج این مطالعه به مدیران سازمان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود که برای مدیریت و هدایت بهتر مدارس از طریق انتصاب مدیران شایسته اقدام کنند، برای مدیران مدارس دوره‌های آموزشی با هدف ارتقای سطح دانش و صلاحیت‌های حرفه‌ای آنها برگزار گردد، در اجرای نظام ترفیع و ارتقای مدیران مدارس به صلاحیت‌ها و شایستگی‌های احراز شده آنها توجه کافی شود.

از دیگر یافته‌های این تحقیق، تأثیر شایسته‌سالاری بر کیفیت آموزش در مدارس است. یافته‌های این پژوهش نیز با تحقیقات عیدی و همکاران (۱۳۹۸)، مرادی و همکاران (۱۳۹۴) و کرکلند (۲۰۱۱) همسو است. عیدی و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که افزایش مذاکره و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، تفویض اختیار براساس شایستگی‌های کارکنان، ایجاد فضایی مبتنی بر اعتماد دوسویه بین مدیر و کارکنان می‌تواند در اثربخشی سازمانی مؤثر باشد. نتایج پژوهش مرادی و همکاران (۱۳۹۴) نشان می‌دهد که مهم‌ترین و اساسی‌ترین شایستگی‌های تأکیدی عبارت‌اند از: خلاقیت، مشارکت و همکاری، تجربه عملی، مهارت‌های مذاکره، قدرت تصمیم‌گیری، نوآوری و تغییر، آینده‌نگری، تفکر انتقادی، تیم‌سازی، تعهد کاری، مدیریت اجرایی، انعطاف‌پذیری، رهبری، مهارت حل مسئله، صداقت، شناخت و درک موقعیت، ریسک‌پذیری، هماهنگ‌کنندگی و نظارت. بنابراین، نتیجه تحقیق آنها چنین است که عدم توانایی و شایستگی متولیان و کارکنان می‌تواند اثربخشی کیفی نظام آموزش و پرورش را کاهش دهد. بر همین اساس، وقتی در سازمان برای شغل‌های ایجاد شده، شایستگی در نظر گرفته می‌شود، اثربخشی سازمان ارتقا می‌یابد. همچنین، نتایج تحقیق کرکلند (۲۰۱۱) نیز نشان می‌دهد که شایستگی‌های شغلی می‌تواند آثار بسیار مثبتی بر اثربخشی کارشناسان و سازمان داشته باشد.

از آنجا که دانش و شایستگی مدیران و کارکنان مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمان‌ها لقب گرفته است و نقش منابع انسانی به دلیل کمیابی، ارزشمندی، جانشین و تقلیدناپذیری با اهمیت‌تر شده است (گابریا، ۲۰۱۳)، در این صورت، اگر در انتخاب، انتصاب و گزینش مدیران آموزشی به مهارت‌ها و شایستگی‌های آنها توجه شود و ملاک گزینش و ارتقای آنها تخصص و شایستگی‌های لازم باشد و مدیران نیز به آثار کاربرد شایستگی‌های مذکور در پیشبرد اهداف توجه داشته باشند، زمینه مناسبی فراهم خواهد شد تا از همه امکانات و منابع در سازمان‌های آموزشی به ویژه مدارس به نحو مطلوب استفاده شود. نتیجه این امر در درازمدت، بهره‌وری هر چه بیشتر از نظام آموزشی و تحقق اهداف متعالی آن خواهد بود که این امر باعث ارتقای کیفیت آموزش در مدارس خواهد شد. از آنجا که عدم انتصاب مدیران شایسته در مدارس، باعث تحمیل هزینه‌های سنگین به مدارس از جمله: عدم بهره‌وری و افت شدید کیفیت آموزش و عملکرد ضعیف دانش‌آموزان شود، بنابراین، شناسایی، تدوین و اجرای معیارهای مناسب برای انتصاب مدیران می‌تواند این آثار منفی را تا حدی کاهش دهد.

در پایان باید گفت که امروزه توجه به کیفیت در آموزش و مدارس یکی از موارد مهم و حساس محسوب می‌شود که تأثیری به‌سزا بر سرنوشت کشور دارد. زیرا کیفیت را می‌توان به مثابه ترکیبی از کارایی، بهره‌وری، اثربخشی، پاسخگویی، توان‌نوآوری و شرایط آموزشی بیان کرد. هدف نهایی آموزش و پرورش ایجاد فرصت‌های مناسب برای توسعه و تقویت نیروهای بالقوه افراد جامعه است. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که عملکرد مدیران آثار بسیاری بر کیفیت آموزش در مدارس دارد. از آنجایی که عملکرد هر مدرسه و کیفیت آموزشی در مدارس بستگی به شایسته‌سالاری و سرمایه‌های فکری منابع انسانی آن مدرسه دارد تا برای دانش‌آموز یا فراگیر بهترین شرایط را مهیا کند، نحوه تعامل مدیران با معلمان و دانش‌آموزان در محیطی که منابع یادگیری در آن وجود دارد تحت تأثیر متغیرهایی است که انجام دادن آنها، آموزش با کیفیت و عملکرد موفقیت‌آمیز دانش‌آموزان را در آن مدرسه به همراه خواهد داشت.

پیشنهادهای

۱. از آنجا که کیفیت آموزش در مدارس به وضعیت عملکرد دانش‌آموزان، کیفیت تدریس، امکانات، تجهیزات و فضای مدرسه و همچنین وضعیت ارتباط مدیران با معلمان، دانش‌آموزان و اولیای دانش‌آموزان و از همه مهم‌تر به نتیجه تصمیم‌گیری مدیران بستگی دارد، از این رو، در مدارس باید سعی شود تا ضمن نزدیک کردن افکار و دیدگاه‌ها درباره تصمیم‌گیری‌ها جهت پیشرفت آموزش با کیفیت، یک تصمیم مشترک در اعضای مدارس اتخاذ شود تا بتوان به ویژگی‌های شایستگی در مدیران توجه کرد.
۲. نیروی انسانی به لحاظ برخورداری از قدرت اندیشه، خلاقیت و نوآوری بزرگ‌ترین دارایی هر سازمان است به طوری که هرگونه بهبود و پیشرفت در سازمان توسط نیروی انسانی حاصل می‌شود. مشارکت راهکاری است که به کارکنان اجازه می‌دهد به جای اینکه همیشه مدیریت و رهبری شوند، بتوانند از توانایی‌های خود بهره‌گیرند، فکر کنند، قوه خلاقیت خود را به کار اندازند و در تصمیم‌گیری‌ها دخالت داشته باشند.
۳. مدیران مدارس با تفویض اختیار به معاونان، معلمان و حتی دانش‌آموزان و مشورت با آنها باعث ایجاد انگیزه در میان آنها خواهند شد. این امر باعث می‌شود که کارها به صورت

منظم، دقیق و مطلوب پیش برود. مشارکت کارکنان مدارس (معاونان، معلمان و دانش آموزان) به مدیر این امکان را می دهد که به راحتی از هوش، ذکاوت و تجربه کاری پرسنل خود استفاده مناسب را ببرد تا کارها سریع تر انجام شود. از طرفی مدیری که در تصمیم گیری ها از نظرات و پیشنهادات کارکنان استفاده می کند، کارکنان خود را در انجام امور سهیم می داند و کارها را با انگیزه بیشتری دنبال می کند.

در پایان، برای بهبود کیفیت آموزش در مدارس می توان به راهکارهای زیر اشاره کرد:

- بسترسازی برای مشارکت مدیران با کارکنان مدارس و دانش آموزان و اولیاء آنها،
- تقویت قوه خلاقیت مدیران و معاونان مدارس از طریق مشارکت دادن آنها در تصمیم گیری های مدرسه،
- رعایت شایسته سالاری در انتصابات مدیران و معاونان مدارس،
- درگیر شدن مدیران مدارس در حل مشکلات دانش آموزان و معلمان،
- ارائه آموزش های نوین تأثیرگذار ویژه مدیران،
- ایجاد انگیزه در مدیران جهت پرورش خلاقیت،
- ایجاد فرهنگ ارتقای اثربخشی و ارائه فرصت به کارکنان مدارس جهت شرکت در تصمیم گیری ها،
- رعایت کرامت انسانی پرسنل مدارس و رعایت احترام و آنها.

محدودیت های پژوهش

- در پژوهش حاضر محقق تلاش کرد تا حد امکان بدون سوگیری عمل کنند و صرفاً تجارب و دیدگاه های مصاحبه شوندگان را در نظر بگیرد. اما ممکن است، در بخش تحلیل داده های کیفی ذهنیت محقق در نحوه استخراج مؤلفه ها تأثیرگذار بوده باشد.
- هر چند پژوهشگر سعی کرد تا در مصاحبه ها و گردآوری داده های بخش کیفی از پیش فرض های ممکن (مانند مطالب گردآوری شده در مبانی نظری پیشینه پژوهش) و دخالت دادن آن در سؤالات مصاحبه و کدگذاری ها اجتناب کند، لیکن به دلیل سیال و متحرک بودن ذهن انسان، احتمالاً این موضوع در بخش کیفی نیز تأثیر خود را گذاشته و پیشینه

پژوهش در هدایت غیر عمدی مصاحبه‌ها، کدگذاری‌ها و مقوله‌بندی‌ها دخالت داشته که این امر می‌تواند نتایج را دچار سوگیری احتمالی نماید.

- شرایط حاکم بر جریان مصاحبه متأثر از همه‌گیری ویروس کرونا نیز می‌تواند صحت پاسخ‌های مشارکت‌کنندگان در پژوهش را خدشه‌دار نماید. برای رفع این محدودیت تلاش شد در هر دو بخش کیفی و کمی متناسب با شرایط افراد اقدام شود.

فهرست منابع

۱. حضرت آیت ا... امام خامنه‌ای (مدظله العالی)، **مجموعه بیانات**. قابل دسترسی در سایت: www.khamenei.ir.
۲. امین بیدختی، علی اکبر؛ نجفی، محمود و شریعتی، فرهاد (۱۳۹۷)، شناسایی و اکتشاف عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای: مطالعه‌ای با رویکرد آمیخته، **تدریس پژوهی**، ۶(۳)، صص ۳۸-۲۳.
۳. بنی‌اسد، شهین؛ حسین قلی‌زاده، رضوان و امین خندقی، مقصود (۱۳۹۶)، از اثربخشی تا تعالی: گسست نظریه، تحقیق و عمل در برنامه تعالی مدیریت مدرسه، **پژوهش نامه مبانی تعلیم و تربیت** (مطالعات تربیتی و روان‌شناسی مشهد)، ۷(۲)، (پیاپی ۱۴)، صص ۱۲۸-۱۲۴.
۴. جهانیان، رمضان (۱۳۹۶)، راهکارهای توسعه نظام مدیریت مشارکتی در واحدهای آموزشی، از دیدگاه مدیران، معاونان و معلمان، **پژوهش در برنامه‌ریزی درسی**، ۱(۲۱)، صص ۱۷۴-۱۵۳.
۵. چناری، زمرد؛ بهمنی، لیلا و برکت، غلام‌حسین (۱۳۹۹)، ارائه الگویی برای سنجش کیفیت آموزشی در مدارس ابتدایی: مورد مطالعه شهرستان اندیمشک، **نشریه علمی آموزش و ارزشیابی** (فصلنامه)، ۱۳(۵۲)، صص ۱۸۵-۱۶۱.
۶. چوپانی، حیدر؛ زارع خلیلی، مجتبی؛ قاسمی، عقیل و غلام‌زاده، حجت (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین سرمایه فکری با نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: شرکت سهامی بیمه توسعه)، **ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی**، ۲(۱)، صص ۵۹-۲۷.
۷. خنیفر، حسین؛ ابراهیمی، صلاح‌الدین؛ سیفی، علی و فیاضی بی‌بی، مرجان (۱۳۹۹)، طراحی الگوی شایستگی مدیران آموزشی برای استفاده در مرکز ارزیابی و توسعه. **مدیریت مدرسه**، ۸(۲)، صص ۱۳۹-۱۱۸.
۸. دانایی‌فرد، حسن؛ الوانی، سید مهدی؛ آذر، عادل (۱۳۸۸)، **روش‌شناسی پژوهش‌های کمی در مدیریت: رویکردی جامع**. تهران: انتشارات صفار.
۹. **سند تحول بنیادین آموزش و پرورش** (۱۳۹۱).

۱۰. سرشار، الهام و سمیعی، روح‌اله (۱۳۹۸)، شناسایی مؤلفه‌های بهسازی منابع انسانی با تأکید بر نظام شایسته‌سالاری در ادارات دولتی ایران، چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۰(۴)، صص ۱۷۶-۱۹۱.
۱۱. سوری، مریم (۱۳۹۹)، بررسی وضعیت عوامل مؤثر بر کیفیت آموزشی در مدارس ابتدایی شهر تهران، تحقیقات مدیریت آموزشی، ۱۲(۴۶)، صص ۳۰۶-۲۷۷.
۱۲. طوطیان، صدیقه؛ طیاران، شهرزاد و نورسته، طیبه (۱۳۹۸)، ارزیابی عملکرد سرمایه فکری در مراکز آموزشی عالی با استفاده از روش AHP (مطالعه موردی: دانشگاه‌های پیام نور استان گیلان)، دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۰(۳۹)، صص ۲۴۶-۲۲۵.
۱۳. عباسپور قاضی‌جهانی، زهرا و حسین‌زاده، امیدعلی (۱۳۹۸)، بررسی رابطه رهبری معنوی و سرمایه فکری با اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس منطقه آذرشهر، مطالعات جامعه‌شناسی، ۱۱(۴۳)، صص ۱۲۷-۱۰۹.
۱۴. عزیزی، نعمت‌اله؛ فتحی، هوشیار و حسینی، سیده زهرا (۱۳۹۹)، تجارب مدیران مدارس و دبیران شهر سندرچ از برنامه‌تعالی مدیریت مدرسه: تحلیلی پدیدارشناسانه، مدیریت مدرسه، ۸(۳)، صص ۲۷۵-۲۳۸.
۱۵. عیدی، حسین؛ کریمی، جواد و محمدی‌عسکری‌آبادی، مسعود (۱۳۹۸)، اثر شایسته‌سالاری منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی؛ نقش میانجی نوآوری سازمانی، مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۶(۲)، صص ۱۹۵-۲۰۵.
۱۶. غیوری‌مقدم، علی؛ محمدی‌زنجیرانی، داریوش و نعمت‌اللهی، زعیمه (۱۳۹۱)، بررسی تأثیر سرمایه فکری بر کارایی به عنوان معیار عملکرد واحد تجاری، پژوهش‌های حسابداری مالی، ۴(۳)، صص ۸۷-۱۰۴.
۱۷. گیوکی، ابراهیم؛ منظری توکلی، علیرضا؛ سلاجقه، سنجر و شیخی، ایوب (۱۳۹۷)، طراحی مدل شایسته‌سالاری در نظام آموزش عالی با توجه به نقش میانجی رهبری خدمت‌گزار، پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۲(ویژه‌نامه)، صص ۷۱۰-۶۹۱.

۱۸. مرادی، رحیم؛ مرادی، مرتضی؛ ملکی، حسن و عبدلی، افسانه (۱۳۹۴)، طراحی و ارائه مدل شایستگی برای برنامه‌ریزان درسی. پژوهش‌های کیفی در برنامه درسی. ۱(۱)، صص ۸۰-۶۱.
۱۹. مردانی، سهیلا و عبدالحی، داود (۱۳۹۷)، شناسایی وضعیت شایسته سالاری در انتخاب و انتصاب مدیران مدارس، کنفرانس ملی مدیریت و مهندسی صنایع ایران، اصفهان.
۲۰. مهدی‌زاده، امیرحسین؛ عراقیه، علیرضا و عارف، لیلا (۱۳۹۸)، تبیین رابطه سرمایه فکری با اثربخشی معلمان؛ مطالعه با تمرکز بر مدارس ابتدایی شهر بهارستان تهران، مطالعات آموزش و آموزشگاهی. ۸(۲۰)، صص ۲۱۸-۱۹۹.
۲۱. مهرآور گیگلو، شهرام و مولائی علی‌آباد، حسین (۱۳۹۷)، نقش سرمایه اجتماعی و فکری در ارتقای بهره‌وری معلمان، نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۳(۴)، صص ۷۵-۶۷.
۲۲. نوروزنژاد، قادری، محمد؛ سراجی، فرهاد و یوسف‌زاده چوسری، محمدرضا (۱۳۹۸)، ادراک اولیاء و مدیران از مشارکت والدین در امور مدرسه (مطالعه‌ای پدیدارشناسانه)، نظریه و عمل در برنامه درسی، ۷(۱۴)، صص ۳۵۶-۳۱۹.
۲۳. نوروزی چشمه‌علی، الهام؛ روشن، سیدعلیقلی و وفادار، میلاد (۱۳۹۶)، تحلیل اثر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش در شرکت پایانه‌های نفتی ایران، آموزش و توسعه منابع انسانی، ۴(۱۳)، صص ۱۱۹-۹۵.
24. Kline, R.B. (2011), Principles and practice of structural equation modeling. Second Edition, New York: The Guilford Press.
25. Chapman, D. and Adams, D. (2002), **The quality of education: Dimensions and strategies: Education in Developing Asia**. Manila: Asian Development Bank.
26. Cortázar, J. C., Fuenzalida, J., Lafuente, M. (2016), Merit-based Selection of Public Managers: Better Public Sector Performance?, Fuenzalida, Javier. II. LA Fuente, Mariano. III. Inter-American Development Bank. Institutional Capacity of State Division. IV. Title. V. Series.
27. Findley, Blake Thurston. (2015), "Investigating educational quality at one comprehensive university". Honors Program Theses. 180. <https://scholarworks.uni.edu/hpt/180>.
28. Gabrira, T. N (2013), A Strategic Perspective on human resource development. Advances in developing human Resource, 10 (1): 11-30.
29. Inkien, H. (2015), Review of empirical research on intellectual capital and firm performance. Journal of Intellectual Capital, 16(3), 518-565.

30. Khalique, M., Bontis, N., Abdul Nassir bin Shaari, J. and Hassan Md. Isa, A. (2015), "Intellectual capital in small and medium enterprises in Pakistan", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 16 No. 1, pp. 224-238. <https://doi.org/10.1108/JIC-01-2014-0014>
31. Kirkland, K. L. (2011), *The Effect of Emotional Intelligence on Emotional Competence and Transformational Leadership*. A Dissertation Submitted to the Graduate Faculty in Psychology in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy, University of New York.
32. Liao, L., Du, M., Wang, B., & Yu, Y. (2019), The Impact of Educational Investment on Sustainable Economic Growth in Guangdong, China: A Cointegration and Causality Analysis. *Sustainability*, 11 (3): 1-16.
33. Mwalwajo, Isaa (Todericiu & Şerban, 2015) ck David. (2020), **Assessment of Factors Affecting Quality of Education in Public Secondary Schools in Tanzania: A Case of Mbeya Rural**. Masters' thesis, The Open University of Tanzania.
34. Ngware, M., Oketch, M. and Ezech, A. (2008), **What quality of Primary education are children in urban schools receiving? evidence from Nairobi: APHRC working paper No. 39**: Nairobi: APHRC.
35. Todericiu, R., & Şerban, A. (2015), Intellectual Capital and its Relationship with Universities. *Procedia Economics and Finance*, 27, 713-717. doi:[https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)01052-7](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01052-7).