

طراحی و اعتبارسنجی مدل توسعه سرمایه فکری در مدارس کودکان استثنایی دوره ابتدایی^۱

علی شکوهی^۲ | رمضان جهانیان^۳

۸

سال چهاردهم
بهار و تابستان ۱۴۰۳

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۲/۰۰/۰۰

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۲/۰۰/۰۰

صص: ۲۲۵-۱۹۵

شاپا چاپ: ۰۸۷-۲۷۱۷X
الکترونیکی: ۰۸۸۸-۲۷۱۷

چکیده

هدف از انجام پژوهش، طراحی و اعتبارسنجی مدل توسعه سرمایه فکری در مدارس کودکان استثنایی دوره ابتدایی است. روش پژوهش، آمیخته (کیفی - کمی) می باشد. در بخش کیفی، از روش تحلیل محتوای کیفی و در بخش کمی، از روش توصیفی-پیمایشی استفاده شد. جامعه آماری کیفی، متن مصاحبه ها و کتب و مقالات (از سال های ۲۰۰۵ تا ۲۰۱۹) بود که از پایگاه های اطلاعاتی مرتبط دانلود شدند. با توجه به قاعده اشباع نظری داده ها، تعداد ۸۶ سند و تعداد ۲۲ متن مصاحبه انتخاب شد. جامعه آماری کمی، کلیه مدیران مدارس کودکان استثنایی دوره ابتدایی بودند. مبتنی بر جدول تعیین حجم نمونه مورگان، تعداد ۱۳۶ نفر از مدیران به روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای انتخاب شدند. برای اعتبار سنجی مدل تعداد ۳۰ نفر از اعضای هیئت علمی به روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده های کیفی، مصاحبه های نیمه ساختارمند، فیش برداری و ابزار جمع آوری داده های کمی پرسشنامه محقق ساخته سرمایه فکری بود که روایی محتوایی آن از طریق بررسی متخصصان و پایایی آن با استفاده از روش پایایی ترکیبی ($CR=0.72$) به دست آمد. از پرسشنامه هفت سؤالی محقق ساخته برای اعتبارسنجی مدل استفاده شد. داده های کیفی از طریق تحلیل محتوای کیفی و کدگذاری تحلیل و تحلیل داده های کمی با استفاده از تحلیل عاملی و معادلات ساختاری انجام گرفت؛ پس از تحلیل محتوا و استخراج کدها، مؤلفه ها و زیرمؤلفه ها، مدل توسعه سرمایه فکری مدارس کودکان استثنایی دوره ابتدایی ارائه گردید.

کلیدواژه ها: مدل توسعه سرمایه فکری، مدارس کودکان استثنایی دوره ابتدایی، اعتبارسنجی.

DOR:

۱. مقاله برگرفته از رساله دکترای نویسنده اول می باشد.

۲. دانش آموخته ی دکتری، مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران
alishokohi1349@gmail.com

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

مقدمه

در سال‌های اخیر پیشرفت‌های زیادی در زمینه فناوری و دانش صورت گرفته که سرمایه فکری یکی از نتایج این پیشرفت‌ها می‌باشد. امروزه سازمان‌ها به سرمایه فکری به عنوان عامل تولیدکننده ثروت نگاه می‌کنند (زائل^۱، ۲۰۰۴). ناآگاهی از سرمایه فکری، موجب عدم توجه کافی مدیریت به آن خواهد شد که این بی‌توجهی، عدم بهره‌برداری کامل از ارزش افزوده قابلیت‌ها را در پی دارد؛ پس می‌توان نتیجه گرفت که موفقیت و بهره‌وری آموزش و پرورش مرهون توجه به دانش و سرمایه فکری است. با شناخت ماهیت، مدل و روش‌های سنجش، اندازه‌گیری و ارزش‌گذاری سرمایه فکری، امکان طرح‌ریزی و بهینه‌سازی و کنترل و نظارت مستمر بر آن در شرکت‌ها و سازمان‌ها مهیا خواهد شد (شفیع‌زاده، ۱۳۹۰).

در هزاره سوم، کارکرد دستگاه تعلیم و تربیت فراتر از پاسخگویی به نیازهای سنتی، به عنوان مهم‌ترین عامل بقا و رقابت در فضای متغیر و متحول به شمار می‌رود؛ به گونه‌ای که نمی‌توان از توسعه یافتگی کشوری بدون برخورداری از یک نظام تعلیم و تربیت پویا، باکیفیت و پیشرفته سخن به میان آورد. با توجه به ویژگی‌های خاص دانش‌آموزان با نیازهای ویژه، تعلیم و تربیت کودکان استثنایی دوره ابتدایی از حساسیت و اهمیت فراوانی برخوردار است. بسیاری از کشورهای کم‌درآمد متوجه شده‌اند که در آموزش و پرورش باید اولویت‌ها معطوف به آموزش ابتدایی گردد و این امر چنان اهمیت یافته است که میانگین افزایش منابع دولتی اختصاص یافته به امر آموزش ابتدایی در برخی کشورها در مدت پنج ساله به حدود بیست درصد رسیده است (لیسی ییل^۲، ۲۰۱۶). در نظام آموزش و پرورش به سرمایه فکری توجه کمتری شده است؛ این در حالی است که مدارس برای بقا باید قادر به سازگاری با شرایط متغیر علمی و محیطی باشند؛ بنابراین باید هر چه سریع‌تر جای خود را به سازمان‌های چابک دهند و به این ترتیب در جریان یک یادگیری آگاهانه زمینه حفظ و ارتقای اعتبار خود را فراهم آورند (لیم^۳ و دیگران، ۲۰۰۷). در همه کشورهای جهان، آموزش ابتدایی به علت نیاز جوامع مختلف، از اهمیتی پایه‌ای و زیربنایی برخوردار است و ضرورت‌های متعددی باعث گردیده که این نوع آموزش در برنامه‌ریزی‌های آموزشی کشورها از

۱. Zanel

۲. Lasi bil

۳. Lim

نیازهای حتمی و غیرقابل انکار محسوب شود. سرمایه گذاری و برنامه ریزی در آموزش ابتدایی یک نوع سرمایه گذاری درازمدت اما پرسود از نقطه نظر نیروی انسانی و عوامل تولید اقتصادی و فرهنگی است که بی گمان هر جامعه ای از فواید آن سود خواهد برد. دانش آموزان با نیازهای ویژه دوره ابتدایی (استثنایی) به افرادی گفته می شود که ناتوانی هایی در ابعاد جسمی، ذهنی، عاطفی، هیجانی، رفتاری و یادگیری دارند. این معلولیت ها شامل انواع گوناگون هستند. در یک طبقه بندی این افراد در هشت دسته تقسیم می شوند: ناشنوا و کم شنوا، نابینا و کم بینا، دارای معلولیت جسمی - حرکتی، کم توان ذهنی، دارای اختلالات ارتباطی، دارای اختلالات رفتاری، دارای اختلالات یادگیری و تیزهوش و با استعداد (لطف آبادی، ۱۳۸۴؛ هاردمن و همکاران، ترجمه عزیزاده، گنجی، یوسفی لویه و یادگاری، ۱۳۸۸).

چالش اصلی مدیران نهاد دانش بنیان آموزش و پرورش، در مدارس ابتدایی کودکان استثنایی آماده کردن محیط مناسب برای رشد و پرورش ذهن دانش آموزان است؛ بنابراین توانایی مدیریت سرمایه های فکری به مهارت اساسی مدیران در این سازمان ها تبدیل شده است (ناظم و مطلبی، ۱۳۹۰). با توجه به ارتباط بین سرمایه فکری و نوآوری، بنگاه ها و سازمان هایی که دارای قابلیت های نوآوری باشند، شانس بیشتری برای بقا دارند و نوآوری به توسعه و به کارگیری اثربخش دارایی های غیر مشهود وابسته است؛ بنابراین مؤسسات آموزشی برای دستیابی به اهداف خود دارای برنامه ها و استراتژی هایی هستند. اجرای این استراتژی ها و دستیابی به اهداف مستلزم منابع و دارایی هایی به غیر از منابع ملموس می باشد که مهم ترین آن ها در آموزش و پرورش استثنایی، دانش، خبرگی، مهارت ها و توانمندی های کادر اداری مدرسه، معلمان و دانش آموزان می باشد؛ اگر آموزش و پرورش استثنایی قادر باشد به شیوه اثربخش این منابع باارزش را مورد بررسی قرار داده و مدیریت نماید، به طور مؤثرتری قادر خواهد بود استراتژی های لازم برای دستیابی به اهداف را طراحی و اجرا نماید. مدیران مدارس استثنایی در راستای ایفای مأموریت خود ناچارند تا به صورت مستمر آسیب پذیری سازمان خود را در مواجهه با خطرات بالقوه ای که می تواند مانع تحقق چشم انداز و اهداف مدنظرشان شود را ارزیابی کرده تا با انتخاب بهترین راهبردهای ممکن بر آن ها غلبه نمایند. اهمیت پژوهش از آنجا ناشی می شود که به دلیل افزایش سرعت بروز تغییرات در محیط، قابلیت اتکا به تجربیات گذشته کاهش یافته، سازمان ها به خصوص

مدارس ابتدایی برای افزایش قابلیت پاسخگویی به تغییرات محیط، در عین توجه به افزایش و بهبود سرمایه فکری نیازمند مدیریت منابع انسانی هستند و از سویی دیگر نیز مردم نسبت به مسائل آموزش و پرورش کودکان استثنایی با توجه به افزایش تعداد این دسته از کودکان حساسیت بیشتری نشان می‌دهند و بیش از گذشته شیوه عملکرد مدارس در معرض قضاوت قرار می‌گیرد. همچنین عدم استفاده صحیح و مناسب از منابع فکری، توانایی‌های ذهنی و ظرفیت‌های بالقوه منابع انسانی امروزه گریبان گیر آموزش و پرورش به‌ویژه مدیران و رهبران آن می‌باشد.

سؤال‌های تحقیق

سؤال اصلی: مدل توسعه سرمایه فکری در مدارس کودکان استثنایی چیست؟

سؤال فرعی: اعتباریابی مدل توسعه سرمایه فکری در مدارس کودکان استثنایی چگونه است؟

مبانی نظری و ادبیات تحقیق

- تعریف مفاهیم و اصطلاحات

۱ استثنایی: اصطلاح استثنایی، به افرادی گفته می‌شود که تفاوت و انحرافات آنان (جسمی، ذهنی و رفتاری) از حد متوسط، از طریق مشاهده، معلم و اطرافیان و نیز آزمون‌های مختلف ثابت شده است (سیف نراقی و نادری، ۱۳۹۴).

دانش‌آموزان با نیازهای ویژه: دانش‌آموزان با نیازهای ویژه به افرادی گفته می‌شود که ناتوانی‌هایی در ابعاد جسمی، ذهنی، عاطفی، هیجانی، رفتاری و یادگیری دارند. از سوی دیگر دانش‌آموزانی که از هوش و استعداد فوق‌العاده‌ای برخوردارند نیز ویژه تلقی می‌شوند. این معلولیت‌ها شامل انواع گوناگون هستند. دسته‌بندی‌های گوناگونی برای نام‌گذاری افراد با نیازهای ویژه در نظر گرفته‌اند. در یک طبقه‌بندی این افراد در هشت دسته تقسیم می‌شوند: ناشنوا و کم‌شنوا، نابینا و کم‌بینا، دارای معلولیت جسمی- حرکتی، کم‌توان ذهنی، دارای اختلالات ارتباطی، دارای اختلالات رفتاری، دارای اختلالات یادگیری و تیزهوش و بااستعداد (هاردمن، ۱۹۸۴).

سرمایه فکری: 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 جمع دانش اعضای یک سازمان و کاربرد عملی دانش اعضای سازمان است (سرات^۲، ۲۰۱۷). سرمایه فکری (دارایی نامشهود) یک دارایی غیر پولی بدون وجود فیزیکی است اما دارای ارزش است و یا می‌تواند منافع آتی ایجاد کند (چونگ^۳، ۲۰۰۸). سرمایه فکری عبارت است از کل دانشی که یک سازمان در فرآیند کسب و کار خود در جهت خلق ارزش به کار می‌گیرد (زاگال و مالول^۴، ۲۰۱۰). سرمایه فکری، نوعی از حرکت از داشتن دانش و مهارت (سرمایه انسانی) به سمت استفاده از دانش و مهارت (مالکیت معنوی) است (چانگ^۵، ۲۰۰۷: ۵). اشاره به دانش سازمانی و فردی دارد که از طریق اجتماع تمام توانایی کارکنان سازمان فراهم می‌شود و منجر به مزیت پایدار رقابتی سازمان می‌گردد (هان و لی^۶، ۲۰۱۵).

- پیشینه تحقیق

تاکنون در زمینه سرمایه فکری در سطح سازمان‌ها و مؤسسات آموزش عالی تحقیقات زیادی صورت گرفته است. آموزش و پرورش در بین سازمان‌های دولتی یکی از مهم‌ترین و حساس‌ترین سازمان دولتی بوده که در آن به سرمایه فکری توجه کمتری شده است. نتایج برخی پژوهش‌های انجام شده عبارت‌اند از: دستورالعمل‌های مدیریت و گزارش‌دهی در مورد دارایی‌های نامشهود در اسپانیا عنوان مقاله‌ای است که مریتم^۶ (۲۰۰۲) صورت داده است. وی پیشنهاد می‌کند که سرمایه فکری می‌تواند طی سه گام انجام شود: ۱. تعریف سرمایه فکری به گونه‌ای که اهداف راهبردی سازمان را پوشش دهد. ۲. اندازه‌گیری سرمایه فکری ۳. اقدام در جهت ارتقاء ارزش سرمایه فکری. دو ابزار مدیریتی برای توسعه سرمایه فکری عبارت‌اند از: ۱. ابزار مدیریت و توسعه دانش: تمرکز بر اینکه چگونه شرکت بتواند از طریق سازمان‌دهی و فرایند‌های مدیریت خود

۱. Claver-Cortés, E., Zaragoza Sáez, P. D. C., & González Illescas, M.

۲. Serrat, O.

۳. Zeghal and Maaloul

۴. Chang

۵. Han & Li

۶. Meritum

شایستگی‌هایش را توسعه دهد، هدف اصلی افزایش بهره‌وری و اطمینان از این است که دانش شرکت بخشی جدایی‌ناپذیر از محصولات و خدمات آن می‌شود و می‌تواند رضایت مشتریان را جلب کند.^۲ ابزارهای نظارت: تمرکز بر اندازه‌گیری سیستماتیک و ارتباط سرمایه‌فکری شرکت به منظور مستندسازی منابع دانش شرکت و نشان دادن نحوه مدیریت کار برای توسعه این منابع. این را می‌توان با گزارش داخلی یا خارجی انجام داد (وندی آر. باکوویچ^۱ و همکاران، ۲۰۰۳).

سرمایه‌فکری به‌ویژه سرمایه‌های ساختاری و انسانی یک معیار اولیه برای تعیین عملکرد است (تالو، ۲۰۰۷). از سویی جنبه نامشهود اقتصاد بر پایه سرمایه‌فکری بنیان نهاده شده و ماده نخستین و اصلی آن دانش و قابلیت یادگیری است؛ به عبارت بهتر می‌توان گفت که امروزه مدیریت سرمایه‌های فکری، سازمان‌ها و نهادها را به موقعیت‌های بیشتری در افق‌های آینده بازارهای رقابتی و پایایی اعتباری خواهد رساند. در عصر حاضر سرمایه‌فکری به یک محرک بسیار حیاتی برای پایداری اعتبار یک سیستم در محیط رقابتی امروز تبدیل شده است (تورس^۳، ۲۰۱۶). کارکردهای تأمین منابع انسانی، گزینش، حفظ و نگهداری، پاداش خدمت، آموزش در افزایش کیفیت آموزش نقش اساسی ایفا نموده‌اند (کریستونیس و همکاران، ۲۰۱۷).

بین سرمایه‌فکری معلمان مدارس هوشمند و عادی مقطع ابتدایی شهرستان ساری تفاوت معناداری وجود دارد. میانگین سرمایه‌فکری معلمان مدارس هوشمند به‌طور معنی‌داری بیشتر از معلمان عادی است. همچنین بین ابعاد سرمایه‌فکری شامل ابعاد انسانی، ساختاری و ارتباطی معلمان مدارس هوشمند و عادی تفاوت معناداری وجود دارد و میانگین ابعاد سرمایه‌فکری معلمان مدارس هوشمند به‌طور معنی‌داری بیشتر از معلمان مدارس عادی است. بین سرمایه‌فکری معلمان برحسب جنسیت و سطح تحصیلات تفاوت معناداری مشاهده نشد (کلانتری و همکاران، ۱۳۹۱).

بین سرمایه اجتماعی و فکری با بهره‌وری در آموزش و پرورش رابطه معنادار وجود دارد (ناظم و صادقی، ۱۳۹۲). دانش تأثیر مثبت و معنی‌داری بر سرمایه‌فکری و سه بعد آن یعنی بعد ساختاری، انسانی و رابطه‌ای دارد (علامه و همکاران، ۱۳۹۵). بین سرمایه‌فکری و خلاقیت و نوآوری کارکنان در سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (جهانیان، ۱۳۹۵). مدل سرمایه‌رابطه‌ای،

۱. Wendi R. Bukowitz

۲. Tallo

۳. Torres

انسانی و ساختاری به ترتیب بیشترین تأثیر را بر عملکرد سازمان داشته و از سوی دیگر این اجزاء به طور غیرمستقیم با نقش میانجی مدیریت دانش بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت دارند (نوروزی چشمه علی و همکاران، ۱۳۹۶). مدیران به منظور افزایش میزان شایسته سالاری کارکنان، لازم است در شیوه‌های مدیریتی خود تجدیدنظر نموده و از سبک‌های کارآمدتر استفاده کنند (گیوکی و همکاران، ۱۳۹۷). بین سرمایه فکری و اثربخشی معلمان مقطع ابتدایی، رابطه معناداری با شدت زیاد وجود دارد. از آنجا که معلمان، سرمایه انسانی سازمان آموزش و پرورش شناخته می‌شوند، بهبود زمینه‌های افزایش سرمایه انسانی از جمله بهبود کیفیت آموزشی، سطح تحصیلات و ارائه خدمات را مسئولان آموزش و پرورش باید در اولویت قرار دهند (مهدی زاده و همکاران، ۱۳۹۸). یافته‌های (چناری و همکاران، ۱۳۹۹) نشان داد دو بُعد (عوامل درون و برون سازمانی) و ۱۱ مؤلفه (اهداف و رسالت‌های آموزش ابتدایی، مدیریت و رهبری، معلمان، دانش آموزان، فضای آموزشی، محتوای آموزشی، فرایندهای یادگیری و یاددهی، زیرساخت‌های آموزشی، خانواده، فرهنگ، اجتماع و سیاست) در طراحی الگوی کیفیت آموزشی از دید خبرگان وجود دارد. نتایج نشان داد مدل ارائه شده با مؤلفه‌ها و شاخص‌های آن می‌تواند پیش‌بینی کننده مناسبی برای کیفیت آموزشی باشند.

نتایج پژوهش (خنifer و همکاران، ۱۳۹۹) نشان داد مؤلفه‌های الگوی شایستگی مدیران مدارس جهت 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 زیر مؤلفه‌ها و شاخص‌هایی هستند که بیشتر آن‌ها در بین مدیران مدارس، میانی و عالی آموزش مشترک است و در برخی شاخص‌ها هم متمایز هستند.

- مبانی نظری

کودک استثنایی، کودکی است که از جنبه‌های ذهنی، جسمی، عاطفی و اجتماعی با کودکان هم سن خود تفاوت‌های عمده‌ای دارد؛ به نحوی که به سبب همین تفاوت‌های محسوس قادر نیست از برنامه‌های درسی عادی که بر پایه ویژگی‌ها و توانایی‌های مشترک بیشتر کودکان در سنین مختلف تنظیم شده است، کامل بهره‌مند شود. برای این منظور، این افراد به آموزش ویژه نیاز دارند.

آموزش ویژه، تسهیلات و امکاناتی را برای افراد ناتوان و افراد استثنایی فراهم می‌آورد. از سوی دیگر نیز، کسب توانایی یادگیری مادام‌العمر برای دانش‌آموزان با نیازهای ویژه بیش از سایر دانش‌آموزان دارای اهمیت است؛ چرا که آنچه دانش‌آموز دارای نیازهای ویژه کسب می‌کند می‌تواند زندگی او را در بین مردم جامعه و در آینده تحت تأثیر تجربیات دوران تحصیل قرار دهد. بدیهی است که تحقق این امر تا حد زیادی به عملکرد مدیران مدارس کودکان استثنایی و چگونگی آماده‌سازی آنان وابسته است.

وجود افراد استثنایی، یک امر عادی در جوامع انسانی به شمار می‌رود و افراد استثنایی نباید از مشارکت و کنترل جامعه محروم شوند. بهبود برنامه‌های آموزشی برای افراد استثنایی باید در زمره تلاش‌های اصلی هر جامعه‌ای باشد تا برای این افراد، امکان زندگی با سایر انسان‌های عادی فراهم آید (هورتا، ۲۰۰۸). مدیران مدارس بایستی برای بهره‌مندی از اندیشه‌ها، تجارب، ابداعات و خلاقیت‌های کلیه افراد مرتبط با مدارس استثنایی اعم از درون‌سازمانی و یا برون‌سازمانی به سرمایه فکری توجه ویژه‌ای نمایند. این فرایند باید به معلمان کمک کند تا عادت «فکور بودن» را در خود تقویت کرده و با دنبال نمودن تحولات علمی و به کارگیری آن در عرصه عمل نقش خود را به‌عنوان یادگیرنده مادام‌العمر در توسعه حرفه‌ای و نیز شناخت ویژگی‌ها و استعداد‌های دانش‌آموزان با نیازهای ویژه و هدایت آن ایفا کنند. درواقع اجرای برنامه‌های آموزشی ویژه در مدارس کودکان استثنایی به مدیرانی نیازمند است که با اطلاع و اشراف به بهره‌گیری از سرمایه فکری بتوانند زمینه تحقق هدف‌های آموزشی و پرورشی را برای این گروه از دانش‌آموزان فراهم نمایند.

در عصر فرا رقابتی، سازمان‌ها با محیطی روبرو هستند که مشخصه اصلی آن افزایش پیچیدگی، تغییرات سریع و عدم ثبات است؛ بنابراین در این دوران سازمان‌ها برای حفظ و بقای خود با چالش‌های عظیمی روبرو هستند. مینتزبرگ^۱ (۱۹۹۱) معتقد است زمانی مزیت رقابتی برای یک سازمان حاصل می‌شود که در یک بازار رقابتی کالاها و خدمات خود را از کالاها و خدمات رقبای خود متمایز سازد. در هزاره سوم و اقتصاد مبتنی بر دانش مزیت رقابتی تنها از طریق دانش ایجاد می‌گردد که یکی از طبقه‌بندی‌های دانش، مقوله سرمایه فکری است. امروزه از سرمایه

۱. Mintzberg

فکری برای خلق ارزش استفاده می شود و موفقیت سازمان ها به توانایی آن ها در مدیریت این منبع کمیاب بستگی دارد (چیترا^۱، ۲۰۱۶). تحقیقات در این زمینه حاکی از آن است که چند عامل در شکل گیری سرمایه فکری نقش اساسی ایفا نموده اند. در واقع انقلاب فناوری اطلاعات و جامعه اطلاعاتی همراه با افزایش اهمیت دانش و اقتصاد دانش محور الگوهای در حال تغییر فعالیت های فردی و جامعه شبکه ای و ظهور نوآوری و خلاقیت به عنوان عامل اصلی تعیین کننده رقابت پذیری نوع جدیدی از سرمایه فکری ایجاد نموده اند که این نوع سرمایه هم برای جامعه و هم برای سازمان مهم است (سینگ و تامپی^۲، ۲۰۱۱). در نتیجه اندازه گیری سرمایه فکری امری غیرقابل اجتناب برای جامعه امروزی محسوب می شود؛ بنابراین در بازارهای رقابتی آینده سرمایه های اقتصادی سازمان ها دیگر حرف اول را نخواهد زد؛ بلکه مدیریت سرمایه های فکری بی تردید سازمان ها را به موفقیت های بیشتری در این بازارهای رقابتی خواهد رساند.

بزرگ ترین چالش مدیران در عصر حاضر ایجاد محیط مناسب برای ارتقاء و رشد سرمایه فکری سازمان ها است (جوردن^۳، ۲۰۱۵). ادوارد دمنینگ^۴، خالق افسانه ای مفهوم چرخه کیفیت، معتقد است که مدیران ۹۷ درصد از زمان خود را صرف تجزیه و تحلیل ارقام می کنند و کمتر از ۳ درصد از زمان خود را صرف نامشهودات که مهم ترین مسئله است، می کنند و بیشتر زمان خود را صرف امور جاری می نمایند (ادوینسون، ۲۰۰۹)؛ در حالی که موفقیت سازمان ها به توانایی مدیران در استفاده از دارایی های نامشهود بستگی دارد. در نتیجه در عصر حاضر مدیریت سرمایه فکری از جایگاه ویژه ای برخوردار است. مدیریت سرمایه فکری به سازمان اجازه خواهد داد که توانایی ها و شایستگی هایش را به منظور بهره برداری از آن ها طی زمان، شناسایی، حفظ و بازسازی کند (سودار سانام^۵، ۲۰۰۶). سرمایه فکری کلید موفقیت سازمان های دانایی محور از جمله دانشگاه ها و مراکز آموزشی و به ویژه آموزش و پرورش به حساب می آید و سرمایه لازم برای کسب و کار سازمان های موفق در هزاره سوم میلادی قلمداد می شود؛ بنابراین امروزه و در آستانه ورود به هزاره سوم میلادی، مؤسسات آموزشی مانند سایر نهادهای اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی با چالش های عظیمی روبرو هستند (نکوئیست، ۲۰۰۶).

۱. Chiter

۲. Singh and tampi

۳. Jordan

۴. E Deming

۵. Sudar sanam

از نظر محققان و صاحب نظران متعدد سرمایه فکری شامل سه بعد سرمایه انسانی^۱، سرمایه ساختاری^۲ و سرمایه مشتری^۳ (رابطه‌ای) می‌باشد (رامیرز و همکاران^۴، ۲۰۰۷). کارکنان سرمایه فکری را از طریق شایستگی (مهارت) و چالاکی فکری شان (تفکر در مورد راه حل نوآورانه مسائل) ایجاد می‌کنند (روس و روس، ۱۹۹۷: ۴۱۸). طبق تعریف سازمان همکاری و توسعه اقتصادی سرمایه انسانی عبارت است از «دانش، مهارت‌ها و نگرش‌ها». بنابراین مدلی که برای ارزیابی به کار می‌رود می‌بایست قابلیت ارزیابی سطوح آموزش کارکنان و کیفیت سیستم‌های آموزشی و به کارگیری آموزش‌ها در سطوح فعالیت‌های سازمانی داشته باشد (صیادیان، ۱۳۹۰: ۲۷). روسلند^۵ (۱۹۹۷) بیان می‌کند سرمایه انسانی موجب گردیده که سازمان‌ها تا حد زیادی به دانش و مهارت‌های کارکنان برای ایجاد درآمد و بهره‌وری متکی شوند. سرمایه انسانی به قابلیت‌ها، مهارت‌ها و تخصص اعضای سازمانی اطلاق می‌شود (مالکوم^۶، ۲۰۰۲). اهم شاخص‌های سرمایه انسانی عبارت‌اند از: شایستگی حرفه‌ای و تخصصی کارکنان کلیدی، تحصیلات، تجربه، تعداد افراد شرکت با زمینه قبلی مرتبط و همچنین توزیع دقیق مسئولیت‌ها در ارتباط با مشتریان می‌باشد (ردف و للیرت^۷، ۲۰۰۲).

سرمایه مشتری یا ارتباطی شامل وابستگی‌های برون سازمانی مانند وفاداری مشتریان، حسن شهرت و روابط شرکت با تأمین کنندگان منابع آن می‌باشد. این موضوع از طریق ارزش دریافتی یک مشتری از انجام دادوستد با سازمان تعریف می‌شود (مالکوم، ۲۰۰۲). چن و همکاران (۲۰۰۴) سرمایه رابطه‌ای را در قالب قابلیت بازاریابی، شدت بازار و وفاداری مشتری طبقه‌بندی می‌کنند. این نگرش به نقش خدمات و تأثیر آن بر روابط علی بین رضایت کارکنان، رضایت و وفاداری مشتریان و عملکرد مالی تأکید دارد (چن، ۲۰۰۴: ۱۹۴). سرمایه مشتری (به عنوان واسطه در فرایند سرمایه فکری) در تبدیل سرمایه فکری به ارزش بازار و در نتیجه عملکرد کسب و کار سازمان،

۱. Human capital

۲. Structural capital

۳. Customer capital

۴. Ramirez and et al.

۵. Rosseland

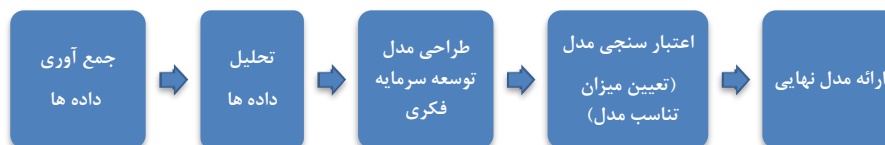
۶. Malcolm

۷. Rodov & Leliaert

عامل تعیین کننده است. بنابراین، رشد سرمایه مشتری به حمایت از سرمایه انسانی و سرمایه ساختاری بستگی دارد (قلیچ لی، ۱۳۸۴: ۸۳). سرمایه ساختاری، به سازوکار و ساختار یک واحد تجاری مرتبط است و می تواند کارکنان را در عملکرد بهینه فکری یاری کند و بدین ترتیب سازمان قادر خواهد بود، عملکردش را بهتر کند (چن و همکاران، ۲۰۰۴). سرمایه های ساختاری را به عنوان منابعی جهت حمایت از بهره وری، کاهش ریسک و افزایش ظرفیت برای تجدید ساختار مورد توجه قرار می دهد (صیادیان، ۱۳۸۸: ۲۸) و محیطی ایجاد می کند که دانش از طریق آن خلق و آماده ورود به بازار می شود (اسویبی، ۱۹۹۷: ۴۷) که باید نقشه و راهنمایی برای دارایی های سرمایه فکری ایجاد کند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر، با توجه به هدف آن، کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده ها از نوع پژوهش های آمیخته به روش مدل یابی معادلات ساختاری است. این پژوهش در مرحله اول کیفی و اکتشافی و در مرحله دوم از نوع توصیفی - پیمایشی است؛ بنابراین، در مرحله نخست داده های کیفی گردآوری و تحلیل شدند و در مرحله دوم، داده های کمی گردآوری و تحلیل گردید. پس از استخراج مدل از اعتباریابی استفاده شده است. ترکیب کردن رویکرد کمی و کیفی می تواند تحلیل کامل تری از مسائل ارائه دهد (دلاور و کوشکی، ۱۳۹۶). درواقع محقق با استفاده از رویکرد کیفی در گام اول به دنبال این است که از این داده ها به عنوان یک زیربنا برای ایجاد یک ابزار معتبر برای شناسایی ابعاد و مؤلفه های تشکیل دهنده مدل توسعه فکری در مدارس دوره ابتدایی استفاده نماید. با توجه به مطالب فوق، نمودار مراحل انجام تحقیق در شکل ۱ آمده است.



شکل ۱. فرآیند انجام پژوهش

در مرحله اول با هدف ساخت تعابیر و تفاسیر گویا و بیانگر حقیقت از سرمایه فکری مدیران مدارس کودکان استثنایی از روش کیفی استفاده شد. در این مرحله، از طریق بررسی و تحلیل محتوای تعداد ۸۶ کتاب و مقاله مرتبط با موضوع تحقیق (از محدوده سال‌های ۲۰۰۵ تا ۲۰۱۹) و نیز انجام مصاحبه عمیق نیمه ساختار یافته با صاحب نظران، اطلاعات لازم به منظور شناخت ابعاد مدل توسعه سرمایه فکری در مدارس کودکان استثنایی گردآوری و پس از آن، کدگذاری و تحلیل شدند. جمع آوری داده‌ها از طریق نمونه گیری نظری هدفمند و با استفاده از روش نمونه برداری ارجاعی زنجیره‌ای یا گلوله برفی انجام گرفت. با توجه به قاعده اشباع نظری داده‌ها در انتخاب نمونه آماری جهت مصاحبه، تعداد ۲۲ نفر انتخاب شدند. جامعه آماری بخش کمی شامل ۱۵۶۰ نفر از مدیران مدارس استثنایی، معاونان و کارشناسان آموزش و پرورش بودند بر اساس جدول مورگان، ۳۱۰ نفر به صورت تصادفی - خوشه‌ای به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شدند. توزیع توصیفی ویژگی‌های جمعیت شناختی در جدول ۱ بیان شده است.

جدول ۱. توزیع توصیفی ویژگی‌های جمعیت شناختی

درصد	فراوانی	ویژگی	
۵۹/۷٪	۱۸۵	زن	جنسیت
۴۰/۳٪	۱۲۵	مرد	
۴/۸٪	۱۵	۲۱-۳۰ سال	توزیع سنی
۲۹/۱٪	۹۰	۳۱-۴۰ سال	
۴۹٪	۱۵۲	۴۱-۵۰ سال	
۱۷/۱٪	۵۳	بالای ۵۱ سال	
۹/۱٪	۲۸	کاردانی	سطح تحصیلات
۴۰٪	۱۲۴	کارشناسی	
۴۶/۴٪	۱۴۴	کارشناسی ارشد	
۴/۵٪	۱۴	دکتری	
۱۴/۸٪	۴۶	۱-۵ سال	سابقه خدمت
۱۶/۶٪	۵۱	۶-۱۰ سال	
۲۲/۵٪	۷۰	۱۱-۱۵ سال	

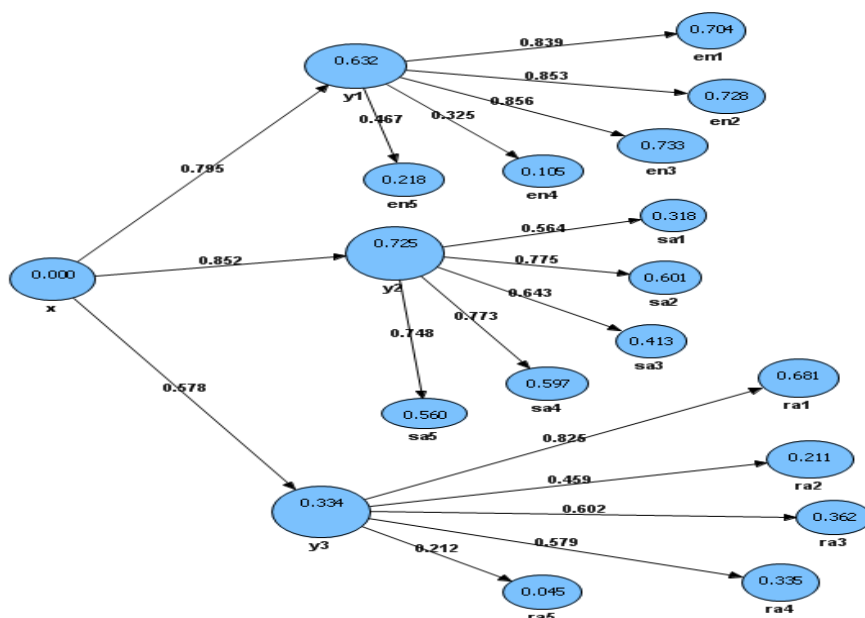
۶۹	۲۲/۳٪	۱۶-۲۰ سال
۷۴	۲۳/۸٪	بالای ۲۱ سال

به منظور گردآوری داده‌ها در مرحله کمی از پرسشنامه محقق ساخته (دارای ۸۵ سؤال بسته پاسخ) بر اساس مقیاس لیکرت (خیلی زیاد ۵، زیاد ۴، متوسط ۳، کم ۲ و خیلی کم ۱) استفاده شده است. این سازه دارای سه مؤلفه سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای (مشتري) را در میان مدارس کودکان استثنایی دوره ابتدایی مورد اندازه‌گیری قرار می‌دهد. به منظور تعیین روایی، روایی محتوایی و پایایی ترکیبی (CR) به کار رفته است. (مقدار CR برای هر سازه بالای ۷۲/ محاسبه شد) روایی محتوایی پرسشنامه، پس از تأیید کارشناسان در این زمینه مورد استفاده قرار گرفته است.

از آنجا که در مرحله کیفی این پژوهش از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته استفاده شده است، لذا به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه از روش تحلیل مضمون استفاده گردید. در تحلیل داده‌های کیفی مراحل زیر دنبال گردید: ۱) مرور داده‌ها ۲) ایجاد کدهای اولیه ۳) طبقه‌بندی داده‌ها ۴) تدوین متن ۵) تدوین گزارش. برای تجزیه و تحلیل داده‌های کمی از روش‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار) و از آزمون آماری استنباطی برای طراحی مدل از معادلات ساختاری و برای اعتبارسنجی مدل از آزمون T تک نمونه‌ای در بستر نرم‌افزار Smart PLS^۳ استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش و تحلیل

سؤال اصلی پژوهش: در پاسخ به سؤال اصلی پژوهش با استفاده از یافته‌های بخش کیفی و کمی (نتایج حاصل از مصاحبه‌ها و نتایج حاصل از اجرای پرسشنامه محقق ساخته توسعه سرمایه فکری در مدارس کودکان استثنایی) در حقیقت تلفیق، ادغام و درهم آمیختگی یافته‌های مربوط به ابعاد و مؤلفه‌ای سرمایه فکری در مدارس کودکان استثنایی و نیز بررسی روابط بین ابعاد و مؤلفه‌ها با هم بر اساس مصاحبه با استادان، مدیران و کارشناسان آموزش و پرورش کودکان استثنایی و با استفاده از معادلات ساختاری نرم‌افزار PLS ترسیم شده است (شکل ۲).



شکل ۲. مدل توسعه سرمایه فکری در مدارس دوره ابتدایی

نتایج تحلیل عاملی تأییدی در زمینه بررسی روایی سازه مدل توسعه سرمایه فکری در مدارس کودکان استثنایی، نشان داد که در مدل اندازه گیری، تمامی سؤالات از ارتباط معناداری با عامل مورد نظر خود برخوردارند و نتایج آزمون تحلیل عاملی نیز بیانگر این است که تمامی سؤالات قدرت پیشگویی مناسب عامل خود را دارند. مدل ارائه شده در این تحقیق با نتایج مطالعات روس (۱۹۹۷)، بروکینگ^۱ (۱۹۹۶)، چن (۲۰۰۴)، بروکینگ (۱۹۹۶)، بونیس (۱۹۹۸)، استوارت، مشایخی و بیرامی (۱۳۹۳)، اسلامبولچی، رضایی منش و زاهدی (۱۳۹۲)، فادور و میرونوس (۲۰۱۳)، دومیتیس (۲۰۱۲)، سالامودین^۲ و همکاران (۲۰۱۰)، کاستیلا پولو و گالاردو وازکیوز (۲۰۱۶)، فادور و میرونوس (۲۰۱۳)، دومیتیس (۲۰۱۲)، سالامودین و همکاران (۲۰۱۰)، آنه هو و

۱. Tsai, Arriola, K. R. J., Hermstad, A., Flemming, S. S. C., Honeycutt, S., Carvalho, M. L., Cherry, S. T., & Kegler, M. C., Matos, F., Basile, C., Ibrahim, N.

۲. Salamudin

ویلیامز (۲۰۰۳)، بوزبورا بسکث (۲۰۰۴)، شن تاي و تونگ چن (۲۰۰۵)، برام هانکر و دیگران (۲۰۰۸)، تان، پلومن و هانکوک (۲۰۰۷) مجتهدزاده و همکاران (۱۳۸۹)، بهرامی و همکاران (۱۳۹۰)، نجاتی آجی بیشه و منصوری (۱۳۹۰)، اکرامی (۱۳۹۲)، قاسمی نژاد و سلگی (۱۳۹۳)، یعقوبی و همکاران (۱۳۹۲)، فدایی و همکاران (۱۳۹۳)، ز یاری و همکاران (۱۳۹۳)، ذاکری و همکاران (۱۳۹۴)، برواری و عاصبی (۱۳۹۶) هم راستا بود.

به طور کلی، با نگاهی به نتایج خروجی PLS متوجه می شویم که مدل توسعه سرمایه فکری در مدارس کودکان استثنایی مدل مناسبی است. روابط بین متغیرها در مدل معادلات ساختاری به دو حوزه کلی تقسیم می شود: ۱) روابط بین متغیرهای پنهان با متغیرهای آشکار و ۲) روابط بین متغیرهای پنهان با متغیرهای پنهان. دسته اول تحت عنوان مدل اندازه گیری^۱ و دسته دوم تحت عنوان مدل ساختاری^۲ نامیده می شوند. در مدل اندازه گیری روابط بین صفت های مکنون و نشانگرها درخور توجه است. منظور از صفت مکنون متغیری است که به صورت مستقیم نمی توان اندازه گیری نمود و باید آن را از طریق نشانگرها یا متغیرهای مشاهده پذیری که به صورت مستقیم قابلیت اندازه گیری را دارند موردسنجش و اندازه گیری قرار دهیم.

در مدل معادلات ساختاری برای آزمون معناداری پارامترهای مدنظر در مدل از شاخص آماری t استفاده می شود. لذا پارامترهایی که دارای مقادیر بزرگ تر از $2/06$ هستند از لحاظ آماری در سطح $0/02$ یا به عبارتی در سطح اطمینان ۹۸ درصد معنی دار هستند؛ البته لازم به ذکر است که مقادیر بین $1/96$ تا ۲ در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار می باشند. با توجه به مقادیر t گزارش شده برای هر یک از پارامترهای استاندارد، معنی داری هر یک مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج تحلیل عاملی تأییدی با توجه به آماره t که برای تمامی ضرایب این نشانگرها و صفت های مکنون مورد مطالعه، بالاتر از مقدار $2/06$ است، نشان می دهد، مدل های اندازه گیری مورد استفاده در پژوهش حاضر مناسب بوده و نشان از آن دارند که همه نشانگرهای مورد استفاده برای اندازه گیری صفت های مکنون مورد مطالعه این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تطابق قابل قبولی را دارند.

۱. Measurement model

۲. Structural model

بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از ۰/۴ شود، مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است؛ لازم به ذکر است که در صورتی که مقدار بار عاملی کمتر از ۰/۴ بوده اما مقدار معنی‌داری تی از عدد ۲ بیشتر باشد نشان‌دهنده قابل قبول بودن آن گویه در متغیر مربوطه است. مطابق با جدول ۲، تمامی مقادیر معنی‌داری گویه‌ها بیشتر از ۲ می‌باشد. از طرفی مقدار معنی‌داری (ارزش p) تمامی سؤالات پرسشنامه بیشتر از عدد ۲ می‌باشند بنابراین می‌توان ادعا نمود که پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است.

جدول ۲. مقادیر مربوط به مدل اندازه‌گیری در مورد سازه‌های تحقیق

بعد	متغیر	نشانه‌ها در مدل	مقدار بار عاملی	مقدار t	نتیجه
توسعه سرمایه انسانی	تجربه و تخصص	s1	۰/۱۷	۲/۲۸	تائید
		s2	۰/۷۵	۲۷/۸۸	تائید
		s3	۰/۶۲	۲۰/۶۴	تائید
		s4	۰/۲۰	۲/۶۳	تائید
		s5	۰/۷۳	۲۷/۱۹	تائید
	انعطاف‌پذیری	s6	۰/۷۸	۵۰/۱۱	تائید
		s7	۰/۱۸	۶/۸۲	تائید
		s8	۰/۳۰	۱۳/۴۲	تائید
		s9	۰/۵۶	۲۷/۷۳	تائید
		s10	۰/۳۷	۲۱/۷۷	تائید
	خلاقیت و نوآوری	s11	۰/۲۹	۱۳/۰۷	تائید
		s12	۰/۰۸	۳/۰۳	تائید
		s13	۰/۶۲	۳۲/۰۹	تائید
		s14	۰/۳۱	۶/۴۰	تائید
		s15	۰/۷۱	۲۳/۶۱	تائید

نتیجه	مقدار t	مقدار بار عاملی	نشانه‌ها در مدل	متغیر	بعد
تائید	۱۱/۷۲	۰/۳۳	s16	دانش، نگرش و مهارت	
تائید	۱۶/۰۲	۰/۵۷	s17		
تائید	۳۱/۴۸	۰/۷۷	s18		
تائید	۲۱/۳۹	۰/۷۴	s19		
تائید	۳۷/۸۸	۰/۷۳	s20		
تائید	۱۴/۹۱	۰/۶۲	s21		
تائید	۵/۲۷	۰/۳۷	s22		
تائید	۹/۴۳	۰/۳۱	s23		
تائید	۱۷/۲۸	۰/۳۱	s24	برنامه‌ریزی و نظارت اثربخش	
تائید	۱۱/۰۱	۰/۳۷	s25		
تائید	۳۳/۱۷	۰/۶۵	s26		
تائید	۱۶/۵۶	۰/۴۶	s27		
تائید	۱۹/۰۲	۰/۵۰	s28		
تائید	۴۵/۲۹	۰/۶۵	s29		
تائید	۲۱/۱۳	۰/۵۲	s30		
تائید	۲/۴۰	۰/۲۳	s31	فرهنگ و جو حمایتی	
تائید	۴/۲۵	۰/۴۵	s32		
تائید	۴/۲۴	۰/۴۵	s33		
تائید	۴/۶۶	۰/۴۷	s34		
تائید	۱۳/۷۵	۰/۷۷	s35		
تائید	۳/۱۸	۰/۳۵	s36		
تائید	۶/۶۸	۰/۴۱	s37	مدیریت تسهیم دانش	توسعه سرمایه ساختاری
تائید	۱۵/۰۸	۰/۶۰	s38		
تائید	۶/۰۷	۰/۴۰	s39		
تائید	۶/۳۴	۰/۳۰	s40		
تائید	۷/۸۲	۰/۵۱	s41		
تائید	۱۶/۷۳	۰/۷۰	s42		

نتیجه	مقدار t	مقدار بار عاملی	نشانه‌ها در مدل	متغیر	بعد
تائید	۱۱/۲۱	۰/۶۱	s43	اخلاق حرفه‌ای	
تائید	۹/۲۰	۰/۶۱	s44		
تائید	۹/۰۸	۰/۵۸	s45		
تائید	۵/۳۶	۰/۴۰	s46		
تائید	۸/۹۴	۰/۶۱	s47		
تائید	۲۴/۹۹	۰/۶۹	s48	رهبری خدمتگزار	
تائید	۴/۱۱	۰/۲۷	s49		
تائید	۶/۰۸	۰/۳۶	s50		
تائید	۱۸/۲۷	۰/۶۶	s51		
تائید	۲۶/۹۱	۰/۶۹	s52		
تائید	۲۷/۷۷	۰/۷۰	s53	مدیریت فناوری	
تائید	۷/۷۷	۰/۵۲	s54		
تائید	۶/۳۴	۰/۴۸	s55		
تائید	۳/۹۵	۰/۳۶	s56		
تائید	۶/۵۹	۰/۴۴	s57		
تائید	۶/۸۴	۰/۴۰	s58		
تائید	۵/۵۲	۰/۴۱	s59		
تائید	۵/۳۸	۰/۴۱	s60	مشارکت و تعامل اجتماعی	
تائید	۴/۰۲	۰/۳۳	s61		
تائید	۶/۹۹	۰/۴۷	s62		
تائید	۶/۵۲	۰/۵۰	s63		
تائید	۷/۸۱	۰/۵۳	s64		
تائید	۱۶/۲۵	۰/۸۰	s65	جلب اعتماد و وفاداری	
تائید	۴/۹۸	۰/۳۹	s66		
تائید	۷/۸۲	۰/۵۱	s67		
تائید	۲۵/۹۷	۰/۷۶	s68		

بعد	متغیر	نشانه‌ها در مدل	مقدار بار عاملی	مقدار t	نتیجه
		s69	۰/۵۶	۱۰/۵۲	تائید
		s70	۰/۲۴	۳/۰۲	تائید
	تعالی و خدمات اجتماعی	s71	۰/۳۵	۴/۹۷	تائید
		s72	۰/۸۳	۳۵/۸۳	تائید
		s73	۰/۴۴	۸/۵۲	تائید
		s74	۰/۳۷	۵/۸۱	تائید
		s75	۰/۷۴	۲۴/۴۶	تائید
		s76	۰/۵۲	۸/۸۹	تائید
	شبکه ارتباطات	s77	۰/۳۶	۵/۰۱	تائید
		s78	۰/۷۴	۱۸/۵۷	تائید
		s79	۰/۳۱	۴/۱۰	تائید
		s80	۰/۴۸	۸/۳۶	تائید
		s81	۰/۷۰	۲۸/۲۸	تائید
	رضایت ذینفعان	s82	۰/۷۱	۳۱/۴۳	تائید
		s83	۰/۷۲	۳۳/۱۱	تائید
		s84	۰/۷۱	۳۶/۴۴	تائید
		s85	۰/۲۱	۳/۱۴	تائید

وجود مقادیر بالاتر از ۲ برای ضرایب مسیر باقی مانده در مدل نشان می‌دهد که تمامی سازه‌های مورد مطالعه به بهترین شکل با سؤالات سنجیده شده‌اند؛ لذا می‌توان نتایج حاصله از سؤالات هر سازه را معتبر و قابل تحلیل دانست، زیرا اولاً آنچه را که محقق در نظر داشته است به‌طور غالب سنجیده‌اند و ثانیاً برداشت ذهنی تمام پاسخگویان از آن یکی بوده است. معیار ارتباط پیش‌بین یا Q^2 که توسط استون^۱ (۱۹۷۴) و گیزر^۲ (۱۹۷۵) معرفی شد، قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. به نظر آن‌ها مدل‌هایی که دارای برازش بخش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت

۱. Stone

۲. Geisser

پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه (های) درون‌زای مدل را داشته باشد. هنسler و همکاران (۲۰۰۹) در مورد شدت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد سازه‌های درون‌زا سه مقدار ۰/۱۵، ۰/۰۲ و ۰/۳۵ را تعیین نموده‌اند که به ترتیب نشان‌دهنده ضعیف، متوسط و قوی بودن قدرت پیش‌بینی مدل را دارد و می‌توان گفت که مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

سؤال فرعی پژوهش: هدف از اعتباریابی درونی در این پژوهش، انعکاس نظرات کارشناسان و اصلاح و بهبود مدل است. در این تحقیق برای اعتباریابی الگو از پل متخصّصین استفاده شد. به این صورت که ابتدا روایی صوری مدل پیشنهادی از نظر اصول طراحی جهانی، تناسب و انسجام مؤلفه‌ها، کاربردپذیری الگو، ابهام عبارات و یا وجود ابهام در معانی کلمات با نظرات صاحب‌نظران و استاد راهنما بررسی شد. نتایج مدل انعکاسی و میزان بارهای عاملی هر یک از ابعاد توسعه فکری در مدارس کودکان استثنایی به ترتیب بیشترین به کمترین حاکی از مقادیر بار عاملی ۰/۸۵، بر روی توسعه سرمایه ساختاری ۰/۷۹، توسعه سرمایه انسانی و ۰/۵۷، توسعه سرمایه رابطه‌ای بوده است (جدول ۳).

جدول ۳. نتایج آزمون فرضیه‌های مورد مطالعه پژوهش

سؤال	مسیر	بار عاملی	مقدار معنی‌داری	نتیجه
۱	سرمایه فکری (X) ← توسعه سرمایه انسانی (en)	۰/۷۹	۱۴/۳۰	تائید
۲	سرمایه فکری (X) ← توسعه سرمایه ساختاری (sa)	۰/۸۵	۲۱/۳۶	تائید
۳	سرمایه فکری (X) ← توسعه سرمایه رابطه‌ای (ra)	۰/۵۷	۳/۹۴	تائید

همچنین با توجه به اینکه مقدار تی تک نمونه‌ای در این آزمون حد معیار عدد ۳ (متوسط) قرار داده شده است و تمامی آن‌ها بیشتر از حد معیار بوده‌اند، بنابراین می‌توان بیان داشت که معیارهای مورد مطالعه از تناسب لازم با اصول طراحی جهانی، کاربردپذیری، نوآوری، اعتبار و مقبولیت

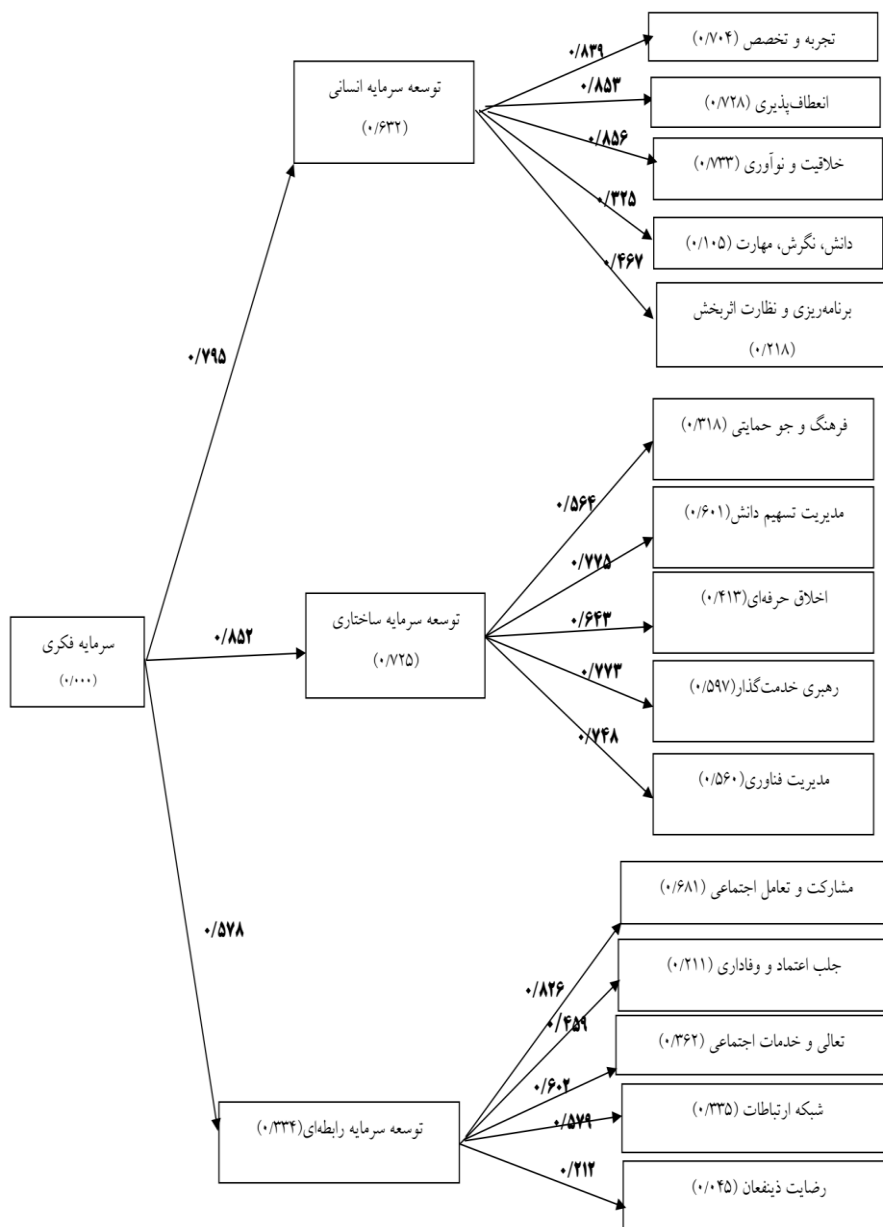
مطلوب از دیدگاه متخصصین برخوردار بوده‌اند (جدول ۴).

جدول ۴. آزمون تی تک نمونه برای مقایسه نمرات میانگین با میانگین متوسط

معیار	گویه	میانگین	انحراف معیار	t	سطح معنی داری
تناسب با اصول طراحی جهانی	میزان مرتبط با موضوع پژوهش بودن مؤلفه‌های مدل پیشنهادی	۳/۹۶	۰/۴۹	۱۰/۸۰	۰/۰۰
	میزان تناسب ابعاد، چینش و توالی عناصر مدل	۴/۰۰	۰/۷۸	۶/۹۵	۰/۰۰
کاربردپذیری	میزان کاربردی و ضروری بودن رابطه بین عناصر مدل	۴/۱۰	۰/۵۴	۱۱/۰۰	۰/۰۰
	میزان مناسب بودن مدل پیشنهادی برای طراحی برنامه‌های آموزشی طبق سند تحول بنیادین آموزش و پرورش	۳/۶۰	۰/۸۱	۴/۰۳	۰/۰۰
نوآوری	میزان نوآوری مدل پیشنهادی برای مدیریت مدارس	۴/۰۳	۰/۴۹	۱۱/۵۴	۰/۰۰
اعتبار	میزان رویکرد مشارکتی این مدل در اثربخش کردن محیط یادگیری	۳/۸۰	۰/۸۴	۵/۱۷	۰/۰۰
مقبولیت	میزان جامع‌ومانع بودن این مدل و مؤلفه‌های آن	۴/۰۳	۰/۴۱	۱۳/۶۷	۰/۰۰
n=30					

ابعاد توسعه سرمایه‌های انسانی، ساختاری و رابطه‌ای با تحقیقات بروکینگ (۱۹۹۶)، روس و همکاران (۱۹۹۷)، بونتیس (۱۹۹۸)، بونتیس و همکاران (۲۰۰۰)، چن و همکاران (۲۰۰۴)، کوک (۲۰۰۷)، سکاندرو و همکاران (۲۰۱۰)، سومدرا (۲۰۱۳)، فادور و میرونوس (۲۰۱۳)، تورس (۲۰۱۶) و همکاران (۲۰۱۷)، اسلامبولچی (۱۳۹۲)، رضایی منش و زاهدی (۱۳۹۲)، استوارت، مشایخی و بیرامی (۱۳۹۳)، سمیعی ظفرقندی و همکاران (۱۳۹۶) همخوانی دارد. هر یک از این صاحب‌نظران در مدل‌های خود نیز به عناصر و مؤلفه‌های مدل سرمایه فکری از جمله: سرمایه ساختاری، سرمایه انسانی و سرمایه رابطه‌ای اشاره داشته‌اند. به‌طور کلی مدل پیشنهادی توسعه سرمایه فکری مدیران مدارس کودکان استثنایی (شکل ۳) دارای ویژگی‌هایی جمله: همخوانی با اسناد بالادستی ملی، بخصوص سند تحول بنیادین، نوآوری و تنوع، کاربردی بودن و جامعیت

می باشد.



شکل ۳. مدل توسعه سرمایه فکری در مدارس دوره ابتدایی

مدل ترسیم شده از سه بعد اصلی توسعه سرمایه انسانی شامل تجربه و تخصص، انعطاف پذیری، خلاقیت و نوآوری، دانش، نگرش و مهارت، برنامه ریزی و نظارت اثربخش؛ توسعه سرمایه ساختاری شامل فرهنگ و جو حمایتی، مدیریت و تسهیم دانش، اخلاق حرفه‌ای، رهبری خدمتگزار و مدیریت فناوری و توسعه سرمایه رابطه‌ای شامل مشارکت و تعامل اجتماعی، جلب اعتماد و وفاداری، تعالی و خدمات اجتماعی، شبکه ارتباطات و رضایت ذینفعان تشکیل شده است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که سرمایه انسانی می‌تواند دانش را به وسیله تبدیل به شکل سه جزء دیگر سرمایه یعنی سرمایه ساختاری، مشتری و نوآوری، به ارزش بازاری تبدیل کند و از طرف دیگر این سرمایه انسانی است که اشکال عملیاتی سه سرمایه دیگر را تعیین می‌کند.

نتیجه گیری

در این پژوهش، تلاش شد تا با پیروی از اصول و چهارچوب نظری و پژوهشی، مدلی ارائه شود که در آن عوامل مؤثر بر توسعه سرمایه فکری در مدارس کودکان استثنایی تبیین شود. اهمیت سرمایه فکری به حدی است که امروزه میزان موفقیت هر مجموعه مدیریتی به مدیریت این منبع نامشهود وابستگی پیدا کرده است و به عنوان یک منبع مهم برای سازمان به منظور توسعه و بالندگی و دستیابی به مزیت رقابتی پایدار مطرح بوده است. اگرچه گستره به نسبت وسیعی از نظریه پردازان و پژوهشگران، کتاب‌ها و مقاله‌های متعددی را در ضرورت استقرار نظام مدیریت مناسب پیرامون دارایی‌های نامشهود و مزیت‌های رقابتی مبتنی بر مهارت تدوین نموده و تلاش‌های زیادی را در این زمینه انجام داده‌اند، اما می‌توان گفت در حوزه توجیهات سازمانی و با استناد به پژوهش‌های انجام شده، توجه به این مهم در سازمان‌های صنعتی نسبت به سازمان‌های فرهنگی قابل توجه‌تر است؛ در صورتی که سرمایه فکری ماهیتی است دانش پایه، قابل اکتساب در صورت‌های معین و در نهایت مفید برای همه سازمان‌ها که البته به آسانی قابل ایجاد نیست و معمولاً با بافت مدیریت سنتی بیشتر سازمان‌ها در تضاد است.

یکی از مؤلفه‌های مؤثر بر کارآمدی و اثربخشی نظام‌های آموزشی کشورهای پیشرفته، توجه به جایگاه، ماهیت، تقویت، بهره‌مندی و نوآوری سرمایه فکری در این نظام‌ها است. در این راستا، مدرسه و عوامل تولید نوآوری زیربنای هرگونه توسعه و تغییرات در جامعه به شمار می‌رود.

به طور حتم، آموزش و پرورش و مدیریت عالمانه و تخصصی آن، عامل مهمی در توسعه یافتگی کشورها و جوامع خواهد بود. علاوه بر این، مدیریت کارساز و کارآمد در سازمان آموزش و پرورش کودکان استثنایی می تواند به بالابردن درجه رضایت معلمان از کار، پیوند استوار اولیای دانش آموزان و تقویت انجمن اولیاء و مربیان، کاهش افت تحصیلی، نوآوری و خلاقیت، بهره گیری بهینه از منابع انسانی و مالی و بالاخره به شکوفایی شخصیت کودکان، نوجوانان و جوانان یاری رساند. بدون تردید مدیران مدارس کودکان استثنایی جزء مهم ترین قشرهای وزارت آموزش و پرورش محسوب می شوند، زیرا وظیفه هدایت و نظارت بر عملکرد معلمان را که مهم ترین افراد آموزش و پرورش هستند را عهده دار می باشند. لذا توسعه و بهسازی مدیران مدارس کودکان استثنایی یک ضرورت اجتناب ناپذیر است تا مدیران حرفه ای و توسعه یافته تری این مدارس را به عنوان سازمان های اجتماعی بنیادی، به سوی سازمان های آموزشی حرفه ای و تخصصی هدایت نموده و بدین طریق سنگ بنای رشد و توسعه جامعه را پایه ریزی کنند و بتوانند دانش آموزان را به حداقل توانمندی مورد نیاز برسانند؛ بنابراین مدیرانی که به درجه بالایی از رشد و بالندگی حرفه ای دست یافته اند در مدارس خود دارای عملکرد اثربخش تری خواهند بود و سبب بالندگی مدرسه نیز می شوند؛ همچنین یک مدرسه بالنده می تواند موجب پرورش مدیران و معلمان بالنده و توسعه یافته گردد و این گونه می نماید که این دو لازم و ملزوم یکدیگرند؛ بنابراین اگر نقش ممتاز مدیران مدارس کودکان استثنایی را در نظام آموزشی بپذیریم و تأثیر گذاری توانمندسازی بر بهبود عملکرد آن ها را باور داشته باشیم، تنها مدیران دانا و توانا می توانند بر معلمان و دانش آموزان و در نهایت بر جامعه تأثیر ارزنده داشته باشند. پیشرفت و ترقی دانش آموزان به وجود چنین مدیرانی وابسته است.

آموزش و پرورش بالنده باید به دنبال استفاده از دارایی های آن در قالب مدل توسعه سرمایه فکری باشد. به طور کلی می توان گفت که با به کارگیری سرمایه فکری و مدیریت منابع انسانی نظیر تأمین منابع انسانی، آموزش های توسعه حرفه ای، ارتباطات، راهبردهای مناسب یاددهی-یادگیری، سیستم های تشویق و پاداش، نظارت و ارزیابی، اثربخشی و بهره وری کارکنان آموزش و پرورش کودکان استثنایی افزایش می یابد. از طرفی اگر راهبردهای مدیریت منابع انسانی بر مبنای دیدگاه منبع محور طراحی شده باشند، تأثیر شگرفی بر بهبود سرمایه فکری در سازمان خواهند داشت.

مالکیت سرمایه‌های فکری سازمان دانش‌محور آموزش و پرورش کودکان استثنایی را به توانایی‌های خاصی مجهز می‌سازد؛ بنابراین هرچقدر به لحاظ دارایی‌های نامشهود و سرمایه فکری غنی باشد، بهتر و سریع‌تر می‌توانند به سطوح بالای رشد و توسعه دست یابند. سرمایه‌های انسانی (مدیران و معلمان) پایه و اساس سرمایه فکری را تشکیل می‌دهند و بدون آن، سرمایه فکری نمی‌تواند اجرا شود. از آنجاکه سرمایه‌های انسانی متعلق به کارکنان سازمان است، می‌توان ادعا کرد که این نوع از سرمایه متعلق به سازمان نیست و بنابراین، با خروج کارکنان از سازمان، این سرمایه نیز از سازمان گرفته می‌شود. بنابراین، سازمان آموزش و پرورش کودکان استثنایی به دنبال جلوگیری از خروج سرمایه از طریق تبدیل آن به انواع دیگر سرمایه باید باشد. همچنین می‌توان گفت که مدل طراحی شده امکان توجه و مدیریت توسعه سرمایه فکری را در مدارس کودکان استثنایی فراهم می‌کند؛ بنابراین با توجه به یافته‌های حاصل از تحقیق و تجارب ناشی از اجرای مدل توسعه سرمایه فکری برای مدیران در مدارس کودکان استثنایی، می‌توان از این مدل به عنوان یکی از راهکارهای اجرایی برای یکی از اهداف کلان در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش «یعنی تربیت مدیران کارآمد و اثربخش و تقویت شایستگی‌های اعتقادی، اخلاقی و حرفه‌ای مدیران و تحکیم نقش الگویی آنان و فراهم آوردن سازوکارهای اجرایی برای مشارکت فعال و مؤثر ایشان» معرفی گردد.

پیشنهادهای تحقیق

۱. با توجه به یافته‌های حاصل از پژوهش و تجارب ناشی از اجرای مدل سرمایه فکری برای مدیران مدارس کودکان استثنایی، می‌توان از این مدل به عنوان یکی از راهکارهای اجرایی برای یکی از اهداف کلان در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش «یعنی تربیت مدیران کارآمد و اثربخش و تقویت شایستگی‌های اعتقادی، اخلاقی و حرفه‌ای مدیران و تحکیم نقش الگویی آنان و فراهم آوردن سازوکارهای اجرایی برای مشارکت فعال و مؤثر ایشان» استفاده به عمل آورد.
۲. با توجه به تحلیل محتوای اسناد، چارچوب و برنامه‌های توسعه‌ای و تجارب ملی و بین‌المللی در زمینه سرمایه فکری، پیشنهاد می‌شود سازمان آموزش و پرورش کودکان استثنایی،

توانمندسازی مدیران مدارس کودکان استثنایی و استفاده از سرمایه فکری آن‌ها را دستور کار خود قرار دهند.

۳. مدیران مدارس کودکان استثنایی با استفاده از روش‌های مشارکتی، سعی بر ارتقای میزان مشارکت معلمان در حل مسائل مدارس داشته باشند و سطوح برنامه‌های آموزشی موردنیاز را برای معلمان به گونه‌ای تنظیم نمایند که هر معلم در سیستم آموزشی پویایی، به جلو حرکت نماید و برای افراد مختلف سطوح مختلفی از آموزش در نظر گرفته شود.

فهرست منابع

- حضرت آیت الله امام خامنه‌ای (مدظله العالی). **مجموعه بیانات**. قابل دسترسی در سایت: www.khamenei.ir.
- تیمورنژاد، کاوه و صریحی، رسول (۱۳۹۰). تأثیر هوش معنوی بر اثربخشی اقدامات مدیریت دانش. **مطالعات مدیریت بهبود و تحول**، ۲۱(۶۵)، صص ۱-۲۵.
- جهانیان، رمضان (۱۳۹۵). راهکارهای توسعه نظام مدیریت مشارکتی در واحدهای آموزشی، از دیدگاه مدیران، معاونان و معلمان. **پژوهش در برنامه‌ریزی درسی**، ۱(۲۱)، ۱۵۳-۱۷۴.
- چناری، زمره؛ 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)، ۱۶۱-۱۸۵.
- 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)، ۲۷-۵۹.
- خنیفیر، 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)، ۱۱۸-۱۳۹.
- دانایی‌فرد، حسن؛ الوانی، سید مهدی؛ آذر، عادل (۱۳۸۸). **روش‌شناسی پژوهش‌های کمی در مدیریت: رویکردی جامع**. تهران: انتشارات صفار.
- رضایی کلاتری، مرضیه؛ باقری حسین؛ خوشی، رقیه (۱۳۹۵). مقایسه سرمایه فکری معلمان مدارس هوشمند و عادی مقطع ابتدایی شهرستان ساری، فصلنامه فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، دوره ۷، ۲ (پیاپی ۲۶)، ۱۶۲-۱۴۹.
- هاردمن، مایکل ام؛ درو، کلیفورد جی؛ ام. وینستون اگن (۱۹۸۴). **روانشناسی و آموزش کودکان استثنایی**. ترجمه: حمید علیزاده، کامران گنجی، مجید یوسفی لویه، دکتر فریبا یادگاری، تهران: انتشارات: دانژه دلاور، علی؛ کوشکی، شیرین (۱۳۹۶). **روش تحقیق آمیخته**. تهران: انتشارات ارسباران.
- سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۱).
- سیف نراقی، مریم؛ نادری، عزت اله (۱۳۹۴). **روانشناسی و آموزش کودکان استثنایی**. تهران: انتشارات ارسباران.
- شفیع‌زاده، رضا؛ فخاریان، محمد و شوقی، بهزاد (۱۳۹۰). **بررسی ارتباط میان عوامل سازمانی مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی شرکت آلومینیوم پارس)**. چهارمین کنفرانس مدیریت دانش، مرکز همایش‌های بین‌المللی رازی تهران.
- صیادیان، (۱۳۹۰). سرمایه فکری و مدل‌های آن. **پژوهش در برنامه درسی**، دوره ۸، شماره ۳۰، صفحه ۱۳۵-۲۶.

علامه، سید محسن؛ علی شیخ ابومسعودی (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه فکری، با نقش میانجی مدیریت دانش و سرمایه فرهنگی بر عملکرد سازمان از منظر مدل BSC (مورد مطالعه: شرکت گاز استان اصفهان). **فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت**، سال هشتم، شماره ۲۴.

عباسپور قاضی جهانی، زهرا و حسین زاده، امیدعلی (۱۳۹۸). بررسی رابطه رهبری معنوی و سرمایه فکری با اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس منطقه آذرشهر. **مطالعات جامعه‌شناسی**. ۱۱(۴۳): ۱۰۹-۱۲۷.

قلیچ لی، بهروز و همکاران (۱۳۸۸). طراحی مدل اندازه‌گیری و گزارش سرمایه فکری (مطالعه موردی بانک رفاه کارگران). **چشم‌انداز مدیریت**، شماره ۲.

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)، ۶۹۱-۷۱۰.

مهدی زاده، 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)، ۱۹۹-۲۱۸.

فتاح ناظم، ام البنین صادقی (۱۳۹۲). **الگوی ساختاری سرمایه اجتماعی بر اساس سرمایه فکری در آموزش و پرورش**. اولین کنفرانس بین‌المللی حماسه سیاسی (با رویکردی بر تحولات خاورمیانه) و حماسه اقتصادی (با رویکردی بر مدیریت و حسابداری).

ناظم، فتاح و مطلبی، آزاده (۱۳۹۰). ارائه الگوی ساختاری سرمایه فکری بر اساس یادگیری سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی. **رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، ۱۲(پیاپی ۵)، صص ۲۹-۴۹.

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)، ۹۵-۱۱۹.

نورتن، باب (۱۳۸۱). **تعالی سازمانی**. ترجمه بدری نیک فطرت، انتشارات کیفیت و مدیریت، تهران، چاپ اول. هاردمن، مایکل. ام؛ درو، کلینورد. جی؛ و اگن، ام. بنستون (۲۰۰۱). **روانشناسی و آموزش کودکان استثنایی: جامعه، مدرسه و خانواده**. ترجمه حمید علیزاده، کامران گنجی، مجید یوسفی لویه و فریبا یادگاری. تهران: نشر دانژه.

Azma, F; Mostafapour, M. A. (2011). "Identify Knowledge management And Organizational learning Indicators and its relation With Creativity", **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, Vol. 30, pp. 2249 – 2252.

Business Strategy Knowledge Economics. Journal of Edvinsson, L (۲۰۰۲). **The New Review**, Vol. ۱۳, No. ۳, Pp. ۷۲-۷۶.

Chapman, D. and Adams, D. (2002). **The quality of education: Dimensions and strategies: Education in Developing Asia**. Manila: Asian Development Bank.

- 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. Cathrine, L. Wang and Pervaiz, K. Ahmed, 2003, Structure and structural dimensions for knowledge-based organizations, **Measuring business excellence**, Vol. 7, No. 1, PP 51-62.
- Chen, J., Zhu, Z. and Xie, H.Y. (2004), "Measuring intellectual capital: a new model and empirical study", **Journal of Intellectual Capital**, Vol. 5 No. 1, pp. 195-212.
- Huerta, N. E. (2008). The promise and practice of the individuals with disabilities education act. In T. C. Jimenez & V. L. Graf (Eds.), **Education for all: Critical issues in the education of children and youth with disabilities** (pp. 1 – 3). California, CA: Jossey-Bass
- Kline, R.B. (2011). Principles and practice of structural equation modeling. **Second Edition**, New York: The Guilford Press
- Lim, L. K., Dallimore, P. (2004), "Intellectual capital: management attitudes in service industries", **Journal of Intellectual Capital**, Vol. 5 Iss: 1 pp. 181 - 194
- Mintzberg, H. & Quinn, J. B. (1991). The Strategy Process: Concepts, Contexts, Case. 2nd Edition. Englewood Cliffs N.J. Prentice-Hal
- 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>
- 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.
- 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.
- Lassibille, G. (2016) trial randomized a from results: principals school of style management the Improving.141-121), 2(24, Economics E
- Latas, Robert, (2016). Intellectual Capital Within the Project Management. Theoretical Foundation of Civil Engineering, 153: 384-391. 5.
- 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.
- 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
- Ramirez, S., Diaz Rios, K., Valdez, Z., Estrada, E., & Ruiz, A. (2017). Bringing produce to the people: Implementing a social marketing food access intervention in rural food deserts. **Journal of Nutrition Education and Behavior**, 49(2), 166–74.
- Roos, G. and Roos, J. (1997), "Measuring Your Company's Intellectual Performance", **Long Range Planning**, Vol. 30 No. 3, pp. 413-426.
- Roselander, R. (1 997), "Accounting for the Worth of Employees
- Rodov, I & Leliaert P. (2002). FIMIAM: Financial Method of Intangible Assets Measurement. **Journal of Intellectual Capital** 3(3): 323-336
- .Report Capital Intellectual (intangibles on Reporting and Managing for Guideline. 2002. Project M 27- 1. pp, Foundation Vodafone-A
- Ridder, B, Hoof den Van (2004)Organizational of Influence The Management Knowledge of: Context in Sharing Knowledge urnal. mentCommit D,. A, Jan. .130-117. pp), 6(8, J
- Sveiby, K. E. (1997). The New Organizational Wealth – Managing and Measuring Knowledge-

- Based Assets, Berret-Koehler Publishers, San Francisco
- Tan, H. P., D. Plowman, and P. Hancock (۲۰۰۷). Intellectual capital and financial. returns of companies. **Journal of Intellectual Capital**, ۸ (۱), ۷۶-۹۵
- Todericiu, R., & Șerban, A. (۲۰۱۵). 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
- William, J. (2003). How sustainable is your competitive advantage? California and firm performanc. **Management Decision**, 52(2), 230-258, **Management Review**, 34(4), 29-51
- Zeghal, D; Maaloul, A. (2010), "Analyzing value added as an indicator of intellectual capital and its consequences on company performance", **Journal of Intellectual Capital**, Vol. 11 No. 1, pp. 39-60



Design and Validation of Intellectual Capital Development Model in Elementary Schools for Exceptional Children^۱

Ali Shokouhi* | Ramezan Jahanian^۲

Abstract

The purpose of the research is to design and validate the intellectual capital development model in elementary schools for exceptional children. The research method is mixed (qualitative-quantitative). In the qualitative part, the qualitative content analysis method was used, and in the quantitative part, the descriptive-survey method was used. The qualitative statistical collection was the text of interviews and books and articles (from 2005 to 2019) that were downloaded from relevant databases. According to the theoretical data saturation rule, 86 documents and 22 interview texts were selected. Quantitative statistical population, all principals of exceptional children's schools were in elementary school. Based on Morgan's sample size determination table, 136 managers were selected by random cluster sampling method. To validate the model, 30 faculty members were selected through purposive sampling. The tools for collecting qualitative data were semi-structured interviews, questionnaires, and the tool for collecting quantitative data was a researcher-made intellectual capital questionnaire, whose content validity was verified by experts and its reliability was used using the combined reliability method ($CR=0/72$). A seven-question questionnaire created by the researcher was used to validate the model. Qualitative data were analyzed through qualitative content analysis and coding analysis and quantitative data analysis using factor analysis and structural equations; after analyzing the content and extracting the codes, components and sub-components, the intellectual capital development model of schools for exceptional children in elementary school was presented.

Keywords: Intellectual Capital Development Model, Schools for Exceptional Elementary School Children, Validation.

۱. The article is taken from the doctoral dissertation of the first author.

۲. Ph. D. Student, Educational Management, Department of Educational Sciences, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran alishokohi1349@gmail.com

۳. Corresponding Author: Associate Professor, Department of Educational Sciences, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran ramezan.jahanian@yahoo.com