

فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی

سال چهاردهم، شماره چهارم، تابستان ۱۴۰۲ (پیاپی ۵۶)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۲۶

تدوین مدل سرمایه سازمانی (ساختاری) اثر بخش در سازمان آموزش و پرورش

(مطالعه موردی: آموزش و پرورش کرمانشاه)

پریسا قیاسی^۱، محمدجواد کرم افروز^۲، فرامرز ملکیان^۳، الهام کاویانی^۴

چکیده

هدف از این پژوهش ارائه مدل سرمایه سازمانی (ساختاری) اثر بخش در سازمان آموزش و پرورش است تا از این طریق گامی موثر در جهت تقویت سرمایه فکری در سازمان آموزش و پرورش بر داشته شود. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش تحقیق، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران در سه سطح مدیران ارشد، میانی و اجرایی در سازمان آموزش و پرورش استان کرمانشاه است که مطابق آمار اعلام شده از سازمان آموزش و پرورش استان کرمانشاه این تعداد برابر ۲۸۳ نفر برآورد شده است و تعداد ۱۶۵ نفر بصورت نمونه تصادفی ساده با استفاده از فرمول ککران انتخاب خواهد شد. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه ی محقق ساخته است که روایی آن از طریق روایی سازه و محتوایی و پایایی آن از طرق آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد تایید قرار گرفت. برای تحلیل داده ها از مدل یابی معادلات ساختاری ساختاری به کمک نرم افزار PLS استفاده شده است. نتایج حاکی از آن است که مدل ارائه شده با ۶ عامل ارزیابی کننده از جمله: فرهنگ سازمانی، نظام مدیریت عملکرد، رهبری و بینش سازمانی، حمایت سازمانی، توانمندسازی نیروی انسانی، نوآوری و خلاقیت مورد تایید قرار گرفت.

کلیدواژه‌ها: سرمایه ساختاری، اثربخشی سازمان، آموزش و پرورش

^۱ دانشجوی دکترا، مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.

^۲ استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران. (نویسنده مسئول).

M.javad.karam@gmail.com

^۳ استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.

^۴ استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.

Developing an effective organizational capital model in the Ministry of Education Case Study: Education of Kermanshah province

Abstract:

The purpose of this research is to present an effective organizational capital model in the education department. In this way, an effective step can be taken to strengthen the intellectual capital in the education organization. This research is applied in terms of purpose and descriptive in terms of research method. The statistical population includes managers divided into three levels: Senior managers, middle managers and executive managers. According to the statistics announced by the education organization of Kermanshah province, this number is estimated at ۲۸۳ people and ۱۶۵ people will be selected as a simple random sample. The data collection tool was a researcher-made questionnaire whose validity was confirmed through construct and content validity and its reliability was confirmed through Cronbach's alpha and composite reliability methods. Structural equation modeling using PLS software was used for data analysis. The results indicate that the presented model was approved with ۶ evaluation factors including: organizational culture, performance management system, organizational leadership and insight, organizational support, human resource empowerment, innovation and creativity.

structural capital, organizational effectiveness, education

مقدمه:

سازمان‌های آموزشی و پژوهشی در عصر حاضر، که به عصر اطلاعات و انفجار دانش مشهور است، حرکت به سوی دانش‌محوری و به کارگیری سیستم مدیریت دانش را باید به عنوان رویکرد اصلی خودشات انتخاب نمایند. البته با توجه به اینکه دانش و اطلاعات در سراسر سازمان پراکنده می‌باشد و برای همه قابل تشخیص نیست؛ توجه به نیاز مبرم کارکنان به این دانش و اطلاعات و به کارگیری آن برای پیشرفت و توسعه از یک سو و مدیریت کردن دانش در سازمان که از خود دانش مهمتر و حیاتی‌تر است؛ از سوی دیگر طراحی و اجرای مدیریت دانش را که هدف آن تولید، تسهیم و گسترش دانش در سازمان و حفظ پویایی سازمان می‌باشد، ضروری می‌نماید (ستاری و حیدری، ۱۳۹۸). توجه به این نکته بسیار ضروری است که در واقع سرمایه‌ساختاری با حمایت از زیرساخت‌های اطلاعاتی سازمان در راستای تسهیل روند بازیابی، ذخیره‌سازی، انتقال، اشتراک‌گذاری و تجزیه و تحلیل اطلاعات، توانایی‌ها و ظرفیت‌های سازمان را در خلق و شناسایی ایده‌ها و فرصت‌های جدید کسب و کار بهبود می‌بخشد. در سال‌های اخیر، سرمایه‌فکری به سرمایه اصلی سازمان‌های پیشرو در اقتصاد دانش‌محور تبدیل شده است. از سرمایه‌فکری به منظور ایجاد ارزش برای سازمان استفاده می‌شود و در دنیای امروز، موفقیت هر سازمان، به توانایی مدیریت این دارایی‌ها بستگی دارد. دهه آینده، دهه ارزش‌آفرینی از خلال سرمایه‌فکری برای سازمان‌ها و کشورها است. لذا توجه به موضوع سرمایه‌فکری در سطح جهانی و منطقه‌ای و جدید بودن این بحث می‌تواند به عنوان یک مزیت برای کشور ما به حساب آید (طوطیان اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۸).

سرمایه‌فکری ابتدا در دنیای کسب و کار ظهور پیدا کرد؛ اما امروزه این موضوع در دیگر سازمانها نیز با رشد تمایل و علاقه به آن مواجه شده است. برخلاف دیدگاه و مفهوم سازمان صنعتی، از دیدگاه سازمان مبتنی بر منابع و دانش‌محور، مفهوم سرمایه‌فکری می‌تواند به عنوان چارچوب معتبر مدیریت استراتژیک مورد استفاده قرار گیرد و ابزاری رقابتی برای سازمان‌ها باشد. دارایی‌دانشی ظرفیت‌های اصلی هر سازمان را تشکیل می‌دهد؛ بنابراین نقش راهبرد کلیدی داشته و نیاز دارد تا مورد سنجش قرار گیرد (یساول و افراسیابی، ۱۳۹۸). بعد سازمانی در سرمایه‌فکری بصورت سرمایه‌سازمانی (ساختاری) تعریف می‌شود. سرمایه‌سازمانی به صورت مجموع دارایی‌های تعریف می‌شود که توانایی خلاقیت سازمان را ممکن می‌سازد. ماموریت شرکت، چشم‌انداز، ارزش‌های اساسی و استراتژیها و سیستم‌های کاری و فرآیندهای درونی یک شرکت می‌تواند در زمره این نوع دارایی‌ها شمرده شود. سرمایه‌های ساختاری، به توانایی‌ها و قابلیت‌های سازمانی، سیستم مدیریت دانش، سیستم‌های پاداش و جبران خدمات، قابلیت سیستم اطلاعاتی، سیستم‌های مدیریت استعداد و شایستگی، فرهنگ سازمانی و مانند اینها گفته می‌شود که سازمان را به محیط درونی و بیرونی خود و انطباق مداوم با تغییرات سریع محیطی حساس می‌کند. در واقع، سرمایه‌ساختاری نوعی سرمایه‌معنوی است که پس از ترک سازمان از سوی کارکنان در سازمان باقی می‌ماند. دانش نهادینه شده درباره فرایندهای سازمانی کارآمد، ساختارها، فناوری‌ها، سیاست‌ها و فرهنگ سازمان که موجب می‌شود محیط کسب و کار پایش شود و سازمان خود را به طور فعالانه با آن منطبق کند، سرمایه‌ساختاری گفته می‌شود (سپهوند و همکاران، ۱۴۰۰). یکی از عناصر کلیدی سرمایه‌ساختاری در شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌های محیطی، توانایی‌های مدیریتی برای طراحی و بازسازی مدل‌های کسب و کار است. در واقع، با طراحی مدل‌های جدید کسب و کار، توانایی سازمان برای ایجاد، شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌ها از طریق پیاده‌سازی، طراحی مجدد و بسیج منابع فراهم می‌

۳۲ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال چهاردهم، شماره چهارم، تابستان ۱۴۰۲

شود (رایزجیمینز، فیونترز فیونترز ودل^۱، ۲۰۱۶). همچنین سایر عناصر سرمایه‌ساختاری، نظیر سبک‌های مدیریتی، سیاست‌ها، فرهنگ سازمانی و سیستم، جبران خدمات در ایجاد انگیزش و اعتماد در کارکنان، تمایل به اشتراک‌گذاری اطلاعات و افزایش مشارکت افراد در طرح‌ها و برنامه‌های شرکت، نقش زیادی دارند که در نتیجه آن توانمندی‌های سازمان در شناسایی و تعیین فرصت‌های کسب و کار افزایش می‌یابد (اوگیبوی، سینادجکی و گاسکین^۲، ۲۰۱۸). به اعتقاد سولپنا و همکاران، ابعاد سرمایه‌ساختاری مشتمل بر شش بعد اصلی است که عبارت‌اند از اثربخشی فرایندهای عملیاتی سازمان، ساختار منعطف برای انطباق با تغییر، استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، تداوم در نوآوری، افزایش کیفیت محصول و میزان احترام به فرهنگ سازمان (سولپنا^۳، کونک^۴ و هرنایز^۵، ۲۰۱۴). طی بررسی‌هایی که توسط کیم و همکاران (۲۰۱۲)، مهدی‌وند (۱۳۹۰)، جاردون^۶ و همکاران، (۲۰۱۲)، فیگورا^۷ و همکاران (۲۰۱۲) آرمبورا^۸ و سائنز^۹ (۲۰۱۵)، در حوزه سرمایه‌ساختاری صورت گرفت، محققان مختلف اجزای متفاوتی را برای سرمایه‌ساختاری در نظر گرفته‌اند و مدل واحدی برای اندازه‌گیری سرمایه‌ساختاری وجود ندارد و افراد مختلف اجزای متفاوتی را برای این سرمایه‌دیده‌اند، بعضاً نیز یک‌جز را با نام‌های مختلفی معرفی کرده‌اند. طبقه‌بندی‌های مختلف، اجزای شناسایی شده برای سرمایه‌ساختاری عبارتند از: فرهنگ، ساختار، فرایند، فناوری اطلاعات، استراتژی، نوآوری، یادگیری سازمانی، زیرساخت‌ها، مدیریت دانش، پایگاه داده، سیستم مالی، فلسفه مدیریتی، کار تیمی، انعطاف‌پذیری و دارایی فکری (اولیاء و همکاران، ۱۳۹۸).

باین حال علیرغم نقش بسیار مؤثر سرمایه‌ساختاری در ارتقاء عملکرد و اثربخشی نظام مدیریت، هنوز در بسیاری از سازمان‌ها و نهادها به آن توجه نمی‌شود و مورد بی‌اعتنایی قرار می‌گیرد و مدیران و سرپرستان اکثر سازمانها به خصوص آموزش و پرورش توجه کافی به منابع انسانی و دانشی در ایجاد ظرفیتهای جدید و توسعه ظرفیتهای موجود به منظور ایجاد رشد و توسعه آموزش و پرورش را ندارند؛ بنابراین از آنجاییکه شناخت سرمایه‌های ساختاری و راه‌هایی که به وسیله آن اثر بخشی سازمان آموزش و پرورش را افزایش داد به عنوان یک اهرم ضروری برای حفظ و حمایت از سیستم آموزشی کشور به شمار می‌آید و با وجود تنوع در پژوهش‌های پیشین در رابطه با سرمایه سازمانی، هنوز ارزیابی دقیقی از سرمایه‌های ساختاری وجود ندارد و تاکنون به سرمایه‌ی ساختاری به عنوان یک بعد جداگانه که بر میزان اثر بخشی سازمان، تاثیرگذار می‌باشد، اشاره‌ای نشده و به نظر میرسد شکافی در پژوهش‌های پیرامون این موضوع وجود دارد که پژوهش حاضر قصد پر کردن این شکاف را دارد. از این رو سعی شده الگوی سرمایه سازمانی (ساختاری) اثربخش در سازمان آموزش و پرورش ارائه شود و به سوال ذیل پاسخ داده شود که مدل مفهومی مناسب جهت اثربخشی سرمایه سازمانی (ساختاری) در آموزش و پرورش کرمانشاه کدام است؟

^۱ Ruiz-Jiménez, Fuentes-Fuentes & del

^۲ Ogbeibu, Senadjki & Gaskin

^۳ Sopolana

^۴ Kunc

^۵ Hernaez

^۶ Jardon

^۷ Figueroa

^۸ Aramburu

^۹ Saenz

پیشینه تحقیق

نیکوفر و آقا داوود (۱۴۰۰) در مقاله‌ای با عنوان "بررسی اثرات سرمایه‌ساختاری بر سرمایه‌رابطه‌ای با در نظر گرفتن عملکرد سازمانی و سرمایه‌انسانی در بانک صادرات استان چهارمحال و بختیاری" نشان دادند سرمایه‌انسانی کارکنان بر سرمایه‌ساختاری موثر می‌باشد، همچنین سرمایه‌انسانی کارکنان بر سرمایه‌رابطه‌ای کارکنان معنادار بوده و تأثیر سرمایه‌انسانی کارکنان بر عملکرد شغلی معنادار بوده و تأثیر سرمایه‌رابطه‌ای بر ساختاری تأیید گردید و با توجه به اینکه این ضریب مثبت به دست آمده است، بنابراین می‌توان استنباط کرد افزایش سرمایه‌رابطه‌ای باعث افزایش سرمایه‌ساختاری می‌گردد. بنی‌اسدی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان "طراحی الگوی جامع سرمایه‌فکری با استفاده از رویکرد فراترکیب" با تحلیل محتوای ۱۱۲ پژوهش در رابطه با سرمایه‌فکری و ابعاد آن مدلی جامع سرمایه‌فکری در سه بعد سرمایه‌انسانی، سرمایه‌ساختاری و سرمایه‌رابطه‌ای ارائه دادند و سرمایه‌ساختاری را سه بعد سرمایه‌فرآیندی، سرمایه‌سازمانی و سرمایه‌نوآوری دسته‌بندی کردند. برای بعد سرمایه‌فرآیندی مولفه‌های (فناوری‌های دانش و فرایندها)، برای بعد سرمایه‌سازمانی، مولفه‌های (مدیریت دانش، ساختار سازمانی، مدیریت و رهبری، مسیر سازمان و فرهنگ سازمانی) و برای بعد سرمایه‌نوآوری، مولفه‌های (محیط سازمانی خلاق و نوآور، مالکیت معنوی و تحقیق و توسعه) را معرفی کردند. اولیاء و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان ارائه مدلی برای اندازه‌گیری سرمایه‌ساختاری در سازمان‌ها، نشان دادند که اجزای شناسایی شده برای سرمایه‌ساختاری عبارتند از: فرهنگ سازمانی، فرایندها، نوآوری، مدیریت دانش و ساختار سازمانی. سپهوند و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان اثر سرمایه‌ساختاری بر کاهش فساد اداری با نقش میانجی انگیزه‌های فردی ارتکاب فساد (مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی استان کرمان) نشان دادند که سرمایه‌ساختاری هم به صورت مستقیم و هم از طریق انگیزه‌های فردی بر کاهش فساد اداری در دستگاه‌های دولتی تأثیر می‌گذارد. بیابانی (۱۳۹۷) پژوهشی را با هدف بررسی نقش تعدیلگر سرمایه‌ساختاری در رابطه بین ساختاری سازمانی و یادگیری سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی مشهد انجام داد. نتایج تحقیق نشان داد که بین ساختار سازمانی و ابعاد ساختار با یادگیری سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد و همچنین نقش متغیر تعدیلگر سرمایه‌ساختاری و ابعاد آن رابطه بین ساختار سازمانی و یادگیری سازمانی را تعدیل میکند و فرضیه‌ها مثبت و معنادار هستند. نتایج پژوهش رستمی (۱۳۹۶) با عنوان «بررسی تأثیر حسابداری مدیریت بر سرمایه‌ساختاری و عملکرد تجاری شرکتهای دانش‌بنیان غرب کشور» از نظر مدیران و کارکنان این شرکتها به این نتایج دست یافتند. سرمایه‌ساختاری، سرمایه‌ارتباطی و سرمایه‌انسانی دارای اثرات متقابل بر یکدیگر بودند. بر اساس نتایج همچنین مشاهده شد که سرمایه‌ساختاری و سرمایه‌ارتباطی به صورت مستقیم بر عملکرد تجاری تأثیر مثبتی داشتند. شبانی آب‌پخش (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان "تأثیر سرمایه‌ساختاری و تمرکز مشتری بر چسبندگی هزینه" نشان داد که هرچه سرمایه‌ساختاری در شرکت‌ها بیشتر باشد چسبندگی هزینه‌اداری، عمومی و فروش افزایش می‌ابد در حالی که با افزایش تمرکز مشتری در شرکت‌ها، چسبندگی هزینه‌اداری، عمومی و فروش کاهش می‌یابد. طالبی و نجم‌آبادی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان "تأثیر سرمایه‌های ساختاری سازمان بر تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه (مورد مطالعه ی: شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در پارک علم و فناوری اقبال شهر یزد) نشان دادند که سرمایه‌ساختاری سازمان بر تشخیص فرصتهای کارآفرینانه در شرکتهای دانش‌بنیان است. هم‌چنین تأثیر شاخص‌های سازه‌ی سرمایه‌ی ساختاری بر تشخیص فرصتهای کارآفرینانه نیز در این پژوهش بررسی شد که تأثیر سه شاخص اول یعنی فرهنگ سازمانی، فرایندهای سازمانی و نظامهای اطلاعاتی معنادار بود اما سازه‌ی مالکیت فکری تأثیر معناداری

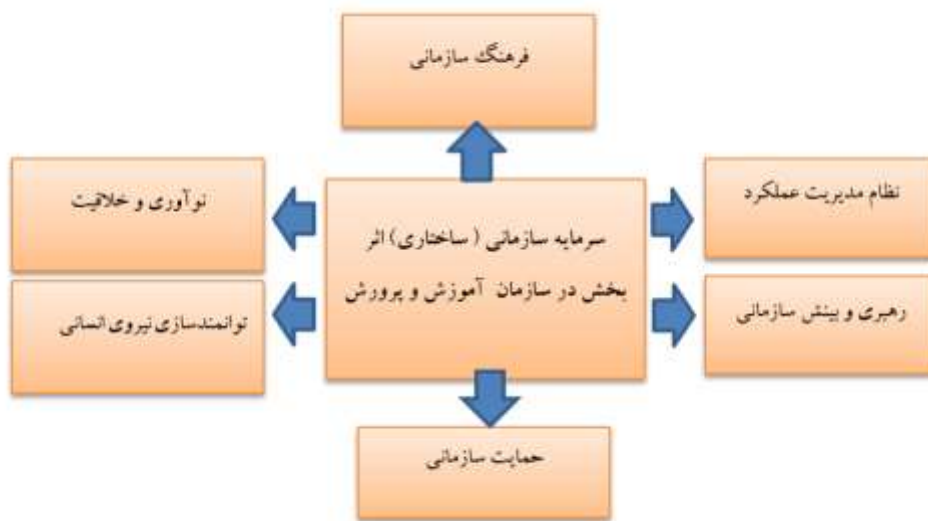
بر روی تشخیص فرصت های کارآفرینانه نشان نداد. قزل و همکاران (۱۳۹۲) در مقاله ای با عنوان ارائه چارچوب مفهومی برای اندازه گیری سرمایه ساختاری در دانشگاه مؤلفه ها و شاخص های مناسب جهت اندازه گیری سرمایه ساختاری به عنوان یکی از ابعاد اصلی سرمایه فکری را مورد بررسی قرار دادند و سه بعد سرمایه زیرساختاری، سرمایه تحقیق و نوآوری و سرمایه زیرساخت دانشی، هشت مؤلفه و ۵۰ شاخص برای اندازه گیری این مؤلفه ها به دست آوردند. روشنی اصل و همکاران (۱۳۹۲) در مقاله تحت عنوان "نقش سرمایه فکری در عملکرد سازمانی" در بانک ملت استان اردبیل به این نتیجه رسید که نتایج نشان داد بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی بانک ملت استان اردبیل رابطه معنی داری وجود دارد. براساس مدل پژوهش سرمایه انسانی و ساختاری بیشترین تاثیر را روی عملکرد سازمانی گذاشتند. سید نقوی و همکاران (۱۳۹۱) در مقاله تحت عنوان "بررسی اثرات سرمایه های فکری بر عملکرد سازمانی با تأکید بر نقش میانجی قابلیت یادگیری در شعب بانک صادرات استان تهران" جامعه آماری این پژوهش رؤسا و مدیران شعب بانک صادرات استان تهران می باشد. به این نتیجه رسید که قابلیت های یادگیری تأثیر سرمایه های فکری بر عملکرد سازمانی را میانجی گری می کند و در نهایت پیشنهاداتی برای بهبود وضعیت عملکرد سازمانی ارائه گردیده شده است. شجاعی و باغبانیان (۱۳۸۸) در مقاله ای تحت عنوان "بررسی ارتباط سرمایه فکری و عملکرد سازمانی صنعت بانکداری ایران" به این نتیجه رسیدند که اثر گذاری مثبت هر یک از اجزای سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی صنعت بانک داری است که به ترتیب سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری دارای بالاترین میزان اثر گذاری است. قنبری و اسکندری (۱۳۹۱) در مقاله ای تحت عنوان "بررسی رابطه بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری در دانشگاه بوعلی سینای همدان" یافته ها حاکی از آن است که وضعیت رهبری دانش و مدیریت سرمایه فکری در دانشگاه بوعلی سینا بالاتر از سطح متوسط است. ضریب همبستگی پیرسون نشان داد، بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بیانگر آن است که از بین مؤلفه های رهبری دانش، مؤلفه حمایت از فرآیند یادگیری فردی و گروهی، بیشترین تأثیر را در پیش بینی مدیریت سرمایه فکری دارد. خلیلی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان "تعیین و اولویت بندی عوامل سرمایه ساختاری در شرکتهای صنایع غذایی" سعی کرده است تا بین بخش های مختلف سرمایه فکری که عموماً شامل سرمایه ساختاری، سرمایه انسانی و سرمایه مشتری می شود اولویت بندی عوامل سرمایه ساختاری مورد بررسی قرار گیرد. از بین مدل های متعدد سرمایه ساختاری مدل دی پابلوس به عنوان مدل تحقیق انتخاب شد که شامل ۶ متغیر مستقل (کیفیت، فرآیندهای اداری، نوآوری، پشتیبانی مشتری، زیرساخت های عمومی، زیرساخت های دانشی) و یک متغیر وابسته (سرمایه ساختاری) می باشد. عصاره، یزدانفر، و قاسمی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان: رویکرد سرمایه های فکری برای ارتقای مزیت رقابتی پایدار. نشان دادند سرمایه فکری بر خلق مزیت رقابتی پایدار تأثیر مثبت دارد. همچنین، در میان سازهای مربوط به سرمایه فکری نیز تأثیر مثبت و معنادار سرمایه انسانی و ساختاری بر مزیت رقابتی پایدار تأیید شد؛ درحالی که تأثیر مثبت و معنادار سرمایه رابط های بر مزیت رقابتی پایدار تأیید نشد. ناظم و مطلبی (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان: ارزیابی الگوی ساختاری سرمایه فکری بر اساس یادگیری سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی. با استفاده از الگوی تحلیل مسیر ابعاد سرمایه فکری بر ابعاد یادگیری سازمانی به این نتیجه رسیدند که رابطه معناداری بین این ابعاد وجود دارد. شهائی و خائف الهی (۱۳۸۹) در مقاله تحت عنوان "بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد شعب بانک سپه در تهران" نتایج پژوهش از تأثیر مثبت اجزای سرمایه فکری بر عملکرد شعب بانک مزبور حمایت کرده و در این میان، بیشترین تأثیر گذاری به سرمایه مشتری اختصاص دارد و سرمایه های ساختاری و انسانی در جایگاه های بعدی

تدوین مدل سرمایه‌سازمانی (ساختاری) اثر بخش در سازمان آموزش و پرورش ۳۵ □

قرار دارند. به علاوه، به عنوان مهم‌ترین سهم علمی پژوهش حاضر، مشخص شده است که سرمایه مشتری، نقش میانجی در رابطه سرمایه‌های ساختاری و انسانی با عملکرد سازمانی ایفا می‌کند. پورتوفیق (۱۳۷۷) به مطالعه‌ی رابطه‌ی اثر بخشی مدرسه با کسب رهبری مدیران پرداخته است. تحقیق یاد شده دریافته که میان سبک رهبری و اثر بخشی مدرسه رابطه‌ی معنا داری وجود ندارد. اخبارفر (۱۳۷۹) رابطه‌ی منبع کنترل مدیران مدارس متوسطه‌ی نواحی چهارگانه‌ی شهر شیراز با اثر بخشی سازمانی را بررسی مینماید. مولفه‌های اثر بخش سازمانی مدیران (باتوجه به مدل چهار کارکردی سیستم اجتماعی پارسونز) شامل انطباق مدرسه با محیط، تحقق هدف، انسجام در سازمان آموزشی و تداوم در سازمان آموزشی می‌باشند. یافته‌ها معرف آن بود که هسته‌ی کنترل روابط معناداری با چهار بعد اثر بخشی سازمانی مدیران داشته است. در مجموع، هر چه هسته‌ی کنترل مدیران به سوی درونی‌تر بودن گرایش داشته است اثر بخشی سازمانی مدیران، میزان بیشتری را نشان می‌دهد. یارمحمدزاده و همکارانش (۱۳۹۰) در پژوهش خود نشان دادند مراحل فرآیند تبدیل دانش بر مؤلفه‌های سرمایه فکری در برخی کاربریهای آموزشی تاثیر معناداری دارد. بهرامی و همکاران (۱۳۹۰)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که عدم توجه به اجزای سرمایه فکری در مدیریت منابع انسانی کاربریهای آموزشی و به طور موردی دانشگاه هاست. هوی و فرگوسن (۱۹۸۵)، در چارچوب رویکرد کارکردهای چهارگانه‌ی نظام اجتماعی پارسونز معتقدند که می‌توان به دو بعد اهداف و منابع سیستم نظام توجه داشت (رویکرد ترکیبی). تحقیق آنها در سه سطح مدیران، معلمان و دانش آموزان انجام شده است. متناسب چهار کارکردی ضروری نظام اجتماعی در زمینه‌ی کارکردهای سازگاری و کسب هدف به مولفه‌های نوآوری معلمان و مدیران و میزان موفقیت علمی محصلان توجه شده است. در زمینه‌ی دو کارکردی گانگی و حفظ الگوها به جو سازمانی و تعهد سازمانی معلمان توجه شده است. افزون بر آن، از ابزار اثر بخشی سازمانی عمومی مدرسه‌ی مات نیز استفاده شده است. نتایج معرف آن بوده که روابط معناداری میان چهار کارکرد (مولفه‌های) اثر بخشی مدرسه با یکدیگر و هم چنین هر کدام از مولفه‌ها با شاخص اثر بخشی عمومی مدرسه (مات) وجود داشته است. کابریتا و همکاران (۲۰۰۸)، با بررسی نقش سرمایه فکری در خلق ارزش سازمانی دریافتند که سرمایه گذاری در کانال‌های مرتبط با سرمایه فکری به طور معنی داری منجر به خلق ارزش شده است و شدت اثر گذاری سرمایه فکری از دیگر سرمایه‌های فیزیکی و مالی بیشتر بوده است. پابلوس (۲۰۰۴) پابلوس در تحقیقی به گونه شناسی سرمایه ساختاری دست زد و برای اندازه گیری این سرمایه شاخص‌هایی را ارائه کرد. در این تحقیق بر طبق مطالعات محققان، تجزیه و تحلیل پتانسیل راهبردی سرمایه ساختاری سازمان‌ها بر اساس دو بعد انجام می‌گیرد: ارزش ویژه و منحصر به فرد بودن همچنین وی نشان داد که میتوان راه‌های مدیریت اشکال مختلف سرمایه ساختاری به منظور به حداکثر رساندن سهم‌شان در سازمان را مطالعه و بررسی کرد. چانگ، فان و چونگ (۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین رهبری دانش مدیران و مزیت رقابتی مدارس ابتدایی حاکی از آن است که مدیران دارای رهبری دانش و مزیت رقابتی بالایی هستند و رهبری دانش همبستگی مثبت و معناداری با مزیت رقابتی دارد و پیش بین معنی دار مزیت رقابتی است. هوی و تارتر و بلیس (۱۹۹۰)، درباره‌ی مولفه‌ی حفظ الگوهای مدل پارسونز از متغیر سلامت سازمانی مدرسه استفاده کرده‌اند و دریافته‌اند که متغیر یاد شده نسبت به جو سازمانی مدرسه بهتر می‌تواند معرف اثر بخشی سازمانی مدارس باشد. سنجش اثر بخشی مدرسه در بعد کسب هدف، شامل: تعهد سازمانی معلمان و میزان موفقیت تحصیلی دانش آموزان بوده است. منشن و بوتیس نیز با بررسی تجربی با استفاده از یک ابزار بررسی اختصاصی دریافتند که سرمایه انسانی تنها بعد IC که تاثیر مستقیم نسبت به سایر ابعاد IC بر عملکرد شرکت دارد. اثر سرمایه ساختاری به

۳۶ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال چهاردهم، شماره چهارم، تابستان ۱۴۰۲

سرمایه، رابطه ای مثبت و قابل توجه است و ترکیبی از هر دو اثر قابل توجهی بر عملکرد شرکت دارند. نتایج نشان می‌دهد که بخش بانکداری به شدت به سرمایه انسانی متکی است. پاسوات و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان: رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی نشان دادند تاثیر مثبت و معنادار سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی ا تایید می‌شود. همچنین یافته ها نشان دادند که سرمایه فکری بر هر چهار نشانگر عملکرد از قبیل بازده حقوق صاحبان سهام، بازگشت سرمایه، رشد درآمد و بهره وری کارکنان تاثیرگذار است. فریرا و مارتینز (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان: سرمایه فکری و ارتباط آن با بهره وری و سرمایه گذاری نشان دادند شرکتهایی که سرمایه ساختاری بالاتری دارند تمرکز کمتری از سرمایه‌گذاری در منابع انسانی و پژوهش دارند و سرمایه گذاری شان در بخش فروش و بازاریابی بیشتر است. همچنین کارکنان شرکتهایی با سرمایه ساختاری بیشتر بهره وری بالاتری دارند. طبق این بررسی ها محققان مختلف اجزای متفاوتی را برای سرمایه ساختاری معرفی کرده اند با وجود اشتراکاتی که بین بسیاری از آن ها وجود دارد تعریف معین و واحدی از سرمایه ساختاری وجود ندارد و اصولا با توجه به تفاوت بین سازمان ها، کشورها و استراتژی ها ... اجزای سرمایه ساختاری متفاوت هستند. در این تحقیق با در نظر گرفتن سازمان آموزش و پرورش و نیز با توجه به نظرات خبرگان عوامل موثر بر سرمایه ساختاری شناسایی شده و سپس با توجه به آن ها مدلی جهت اندازه گیری سرمایه ساختاری ارائه شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی سرمایه سازمانی (ساختاری) اثربخش

روش پژوهش

در این پژوهش با توجه به هدف و ماهیت پژوهش از روش پژوهش ترکیبی یا آمیخته از طریق تلفیق روش‌های کیفی و کمی استفاده شده است. پژوهش حاضر از نوع تحقیقات کاربردی می‌باشد و از نظر هدف، جزو تحقیقات اکتشافی است و از نظر شیوهی گردآوری اطلاعات، از نوع میدانی می‌باشد. روش پژوهش ترکیبی یا آمیخته از طریق تلفیق روش‌های کیفی و کمی می‌باشد. جامعه آماری در بخش کیفی، شامل کلیه کارشناسان و خبرگان و صاحب نظران حوزه مدیریت آموزشی است. شناسایی مصاحبه شونده‌گان بدین ترتیب بوده است که با استفاده از مصاحبه عمیق

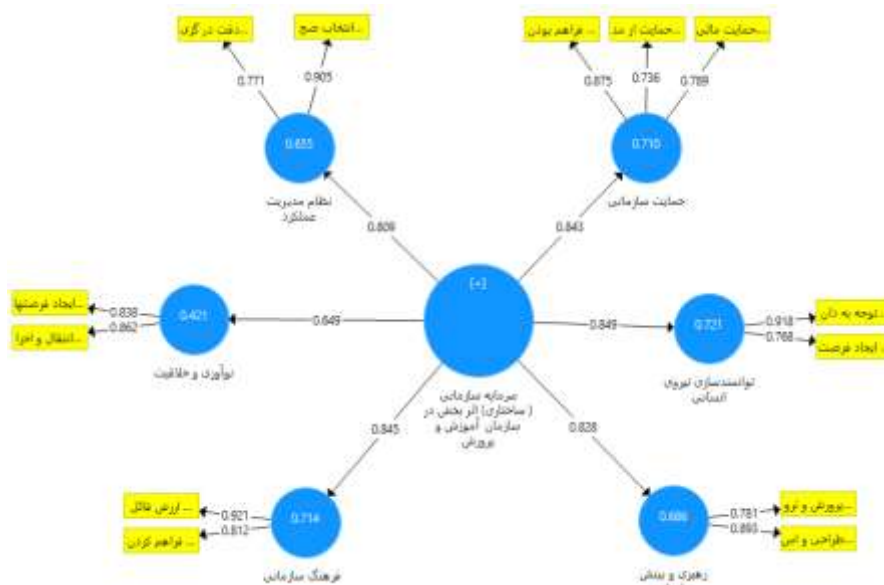
تدوین مدل سرمایه‌سازمانی (ساختاری) اثر بخش در سازمان آموزش و پرورش ۳۷ □

و هدفمند با مشارکت کنندگان انتخاب شده که تجارب ارزشمندی حوزه مدیریت آموزشی دارند دارای سابقه مدیریت بالای ۱۵ سال هستند و یا صاحب نظر و صاحب اثر و دارای پژوهش و مطالعات در حوزه مدیریت آموزشی بوده اند صورت گرفت. تعداد ۲۰ خبره برای مصاحبه کافی تشخیص داده شد. به منظور سنجش متغیرهای الگو، تعیین روابط بین متغیرهای الگو و همچنین اعتباریابی الگوی مفهومی از روش پژوهش کمی استفاده شد. جامعه آماری پژوهش در بخش کمی کلیه مدیران در سه سطح مدیران ارشد، میانی و اجرایی در سازمان آموزش و پرورش استان کرمانشاه است که مطابق آمار اعلام شده از سازمان آموزش و پرورش استان کرمانشاه این تعداد برابر ۲۸۳ نفر برآورد شده است که از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و بر اساس فرمول کوکران تعداد نمونه $163/171$ محاسبه گردید اما جهت اطمینان از افت نمونه تعداد ۱۶۵ نفر بصورت نمونه در دسترس انتخاب خواهد شد. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کمی، پرسشنامه می‌باشد و داده‌ها با استفاده از روش‌های آماری و به کمک نرم‌افزار SPSS در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل گردید به منظور برازش و تحلیل مدل از مدل‌یابی معادلات ساختاری ساختاری به کمک نرم افزار PLS استفاده شده است.

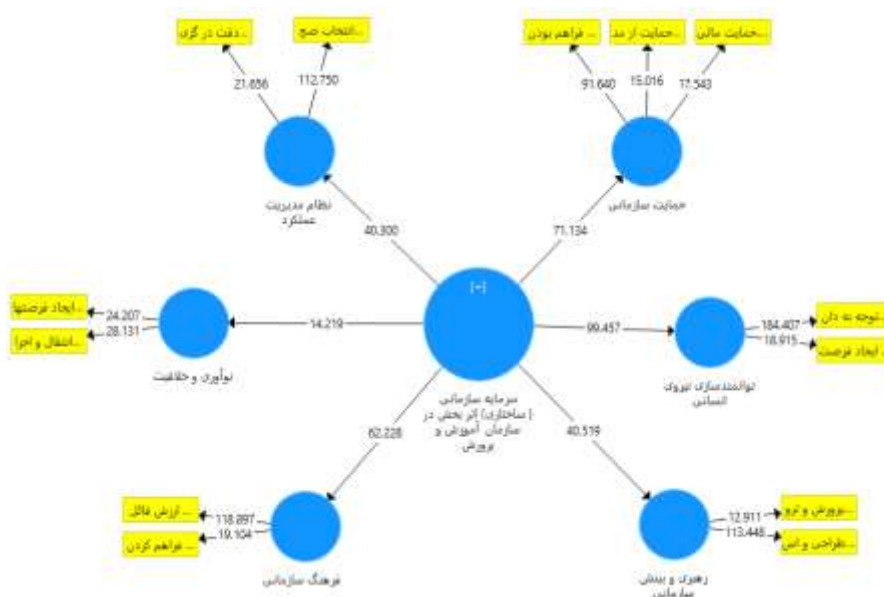
برآورد مدل ساختاری تحقیق

در پژوهش حاضر از روش‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری یعنی روش کمترین مجذورات جزئی (PLS) برای آزمون الگوی اندازه‌گیری استفاده شده است. نرم‌افزار PLS وابستگی کمتر به حجم نمونه، بی‌نیازی به نرمال بودن داده‌ها و تمرکز بر بیشینه‌سازی واریانس دارد که این روش جدید برخلاف نرم‌افزارهای لیزرل و آموس برای کاربردهای واقعی مناسب‌تر است. هریک از فرضیه‌های تحقیق به تفکیک با استفاده از تکنیک حداقل مربعات جزئی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند.

۳۸ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال چهاردهم، شماره چهارم، تابستان ۱۴۰۲



شکل ۲. بار عاملی مدل تحقیق (مدل بیرونی)



شکل ۳. آماره تی بوت استرپینگ مدل تحقیق (مدل بیرونی تحقیق)

تدوین مدل سرمایه‌سازمانی (ساختاری) اثر بخش در سازمان آموزش و پرورش ۳۹ □

برای ارزیابی و بررسی روایی و پایایی سازه‌های مدل‌های اندازه‌گیری در معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی، آلفای کرونباخ، پایایی مرکب (CR)، روایی همگرا (AVE) و روایی واگرا (فورنل لارکر) محاسبه و ارائه می‌شود.

جدول ۱. مدل بیرونی حداقل مربعات جزئی (مدل اندازه‌گیری)

مؤلفه	بعد
ارزش قائل شدن از طرف سازمان برای مدیرانی که خودشان یادگیرنده هستند	فرهنگ سازمانی
فراهم کردن شرایط رشد و تشویق کارکنان به خلق دانش	
دقت در گزینش و استخدام مدیرانی که مهارت فنی و گروهی و تیمی را دارا باشند.	نظام مدیریت عملکرد
انتخاب صحیح مدیران آموزشی متناسب با تعهد و تخصص	
پرورش و ترویج تفکر استراتژیک مشارکتی و تعاملی کارکنان	رهبری و بینش سازمانی
طراحی و استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان	
فراهم بودن منابع مادی برای رشد حرفه‌ای مدیران	حمایت سازمانی
حمایت از مدیران با تجربه که سرمایه‌های دانشی سازمان هستند	
حمایت مالی، فکری و علمی از مدیران از سوی سازمان	توانمندسازی نیروی انسانی
توجه به دانش کاری کارکنان به عنوان نقطه شروع بهبود بهره‌وری و ارتقای	
ایجاد فرصت‌های آموزشی و پژوهشی در داخل و خارج از کشور	نوآوری و خلاقیت
ایجاد فرصت‌های آموزشی به منظور تقویت و نمو استعدادها و خلاقیتها	
انتقال و اجرای سریع یادگیری سایر مؤسسات به داخل	

بر اساس نتایج مدل اندازه‌گیری مندرج در شکل ۲ بار عاملی مشاهده در تمامی موارد مقداری بزرگتر ۰/۳ دارد که نشان می‌دهد همبستگی مناسبی بین متغیرهای قابل مشاهده با متغیرهای پنهان مربوط به خود وجود دارد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت هر متغیر اصلی به‌درستی مورد سنجش قرار گرفته است و با عنایت به یافته‌های حاصل از این مقیاس می‌توان به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخت.

جدول ۲. روایی همگرا و پایایی متغیرهای تحقیق

متغیر	آلفای کرونباخ	AVE	CR	Rho
فرهنگ سازمانی	۰/۷۷۱	۰/۸۱۰	۰/۸۹۵	۰/۸۳۰
نظام مدیریت عملکرد	۰/۷۱۴	۰/۷۴۸	۰/۸۵۵	۰/۸۲۳
رهبری و بینش سازمانی	۰/۷۰۶	۰/۵۸۹	۰/۸۱۰	۰/۸۱۲
حمایت سازمانی	۰/۷۲۳	۰/۶۶۱	۰/۷۹۶	۰/۷۱۶
توانمندسازی نیروی انسانی	۰/۷۲۱	۰/۶۰۲	۰/۸۱۹	۰/۷۰۹
نوآوری و خلاقیت	۰/۷۲۳	۰/۵۱۸	۰/۷۱۰	۰/۷۱۲

۴۰ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال چهاردهم، شماره چهارم، تابستان ۱۴۰۲

طبق نتایج جدول فوق، آلفای کرونباخ تمامی متغیرها بزرگتر از ۰/۷ بوده بنابراین از نظر پایایی تمامی متغیرها مورد تأیید است. مقدار میانگین وارپانس استخراج شده (AVE) همواره بزرگتر از ۰/۵ است بنابراین روایی همگرا نیز تأیید می‌شود. مقدار پایایی مرکب (CR) نیز بزرگتر از AVE و ۰/۷ است و هر یک از سازه‌های مدل از روایی و پایایی مناسبی برخوردار است. همچنین ضریب پایایی همگون (Rho)، نیز بالاتر از ۰/۷ به دست آمده‌اند

برازش کلی مدل: شاخص‌های برازش تطبیقی

شاخص NFI یا Normed Fit Index که شاخص بنتلر-بونت یا Bentler-Bonett هم نامیده می‌شود برای مقادیر بالای ۰/۹ قابل قبول و نشانه برازندگی مدل است: SRMR شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده به معنی ریشه میانگین مجذور باقیمانده است و با استفاده از فرمول $\sqrt{R^2-1}$ محاسبه می‌شود هرچه این معیار به صفر نزدیک‌تر باشد نیکوئی برازش مدل بالاتر است. شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده SRMR در مطالعات جدیدتر پیشنهاد گردید. اگر مقدار این شاخص کمتر از ۰/۰۵ باشد مناسب است.

جدول ۳. برازش مدل

نتیجه	مقدار آماره	Model Fit
تأیید مدل	۰/۱۰۵	NFI
تأیید مدل	۰/۰۴۲	SRMR
تأیید مدل	۶۸۸۱/۵۹۲	Chi Square

تحلیل مسیر

در مدل کلی تحقیق که در شکل‌های زیر ترسیم شده است، مدل اندازه‌گیری (رابطه هر یک از متغیرهای قابل مشاهده به متغیر پنهان) و مدل مسیر (روابط متغیرهای پنهان با یکدیگر) محاسبه شده است. در شکل ۲، بار عاملی متغیرهای تحقیق ارائه شده است. در این مدل که خروجی نرم‌افزار Smart PLS است، خلاصه نتایج مربوط به بار عاملی استاندارد روابط متغیرهای تحقیق ارائه شده است. برای سنجش معناداری روابط نیز آماره t با تکنیک بوت استرپینگ محاسبه شده است که در شکل ۳ نشان داده شده است.

در این قسمت بر اساس نتایج حاصل شده از محاسبه کمترین مربعات جزئی بر اساس بار عاملی و بوت استرپینگ که اثرات مستقیم را مورد بررسی قرار می‌دهد، استفاده شده است.

تدوین مدل سرمایه‌سازمانی (ساختاری) اثر بخش در سازمان آموزش و پرورش ۴۱ □

جدول ۴. بررسی روابط و تحلیل مسیر مدل

روابط	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معناداری	وضعیت
سرمایه‌سازمانی (ساختاری) اثر بخش در سازمان آموزش و پرورش توسط فرهنگ سازمانی ارزیابی می‌شود	۰/۸۴۵	۶۲/۲۲۸	۰/۰۰۰	تایید
سرمایه‌سازمانی (ساختاری) اثر بخش در سازمان آموزش و پرورش توسط نظام مدیریت عملکرد ارزیابی می‌شود	۰/۸۰۹	۴۰/۳	۰/۰۰۰	تایید
سرمایه‌سازمانی (ساختاری) اثر بخش در سازمان آموزش و پرورش توسط حمایت سازمانی ارزیابی می‌شود	۰/۸۴۳	۷۱/۱۳۴	۰/۰۰۰	تایید
سرمایه‌سازمانی (ساختاری) اثر بخش در سازمان آموزش و پرورش توسط خلاقیت و نوآوری ارزیابی می‌شود	۰/۶۴۹	۱۴/۲۱۹	۰/۰۰۰	تایید
سرمایه‌سازمانی (ساختاری) اثر بخش در سازمان آموزش و پرورش توسط رهبری و بینش سازمانی ارزیابی می‌شود	۰/۸۲۸	۴۰/۵۱۹	۰/۰۰۰	تایید
سرمایه‌سازمانی (ساختاری) اثر بخش در سازمان آموزش و پرورش توسط توانمندسازی نیروی انسانی ارزیابی می‌شود	۰/۸۴۹	۹۹/۴۵۷	۰/۰۰۰	تایید

نتایج حاصل از اجرای معادلات ساختاری شامل تحلیل عاملی، تحلیل مسیر و آزمون t جدول ۴ نشان می‌دهد که همه ضرایب مدل با سطح اطمینان بیش از ۹۹ درصد به معناداری آماری رسیده‌اند. معناداری ضرایب آماری نشان می‌دهد که در این پژوهش، مدل سرمایه‌سازمانی (ساختاری) اثر بخش در سازمان آموزش و پرورش دارای ۶ عامل (مؤلفه اصلی) شامل فرهنگ سازمانی، نظام مدیریت عملکرد، رهبری و بینش سازمانی، حمایت سازمانی، توانمندسازی نیروی انسانی، نوآوری و خلاقیت به تأیید رسید.

بحث و نتیجه‌گیری کلی

سرمایه‌ساختاری اشاره به ساختارها و فرایندهای موجود در درون یک سازمان دارد که کارکنان از آن‌ها استفاده کرده و از این طریق دانش و مهارت‌هایشان را به کار می‌گیرند. این سرمایه شامل مکانیزم‌ها و ساختارهایی است که نقش اصلی آن در حمایت از کارکنان برای رسیدن به عملکرد بهینه فکری و از سویی دیگر زمینه بهینه در کسب و کار می‌باشد. یکی از عناصر کلیدی سرمایه‌ساختاری در شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌های محیطی، توانایی‌های مدیریتی برای طراحی و بازسازی مدل‌های کسب و کار است. در واقع، با طراحی مدل‌های جدید کسب و کار، توانایی سازمان برای ایجاد، شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌ها از طریق پیاده‌سازی، طراحی مجدد و بسیج منابع فراهم می‌شود. علیرغم نقش بسیار مؤثر سرمایه‌ساختاری در ارتقاء عملکرد و اثربخشی نظام مدیریت، هنوز در بسیاری از سازمان‌ها و نهادها به آن توجه نمی‌شود و مورد بی‌اعتنایی قرار می‌گیرد و مدیران و سرپرستان اکثر سازمانها به خصوص آموزش و پرورش توجه کافی به منابع انسانی و دانشی در ایجاد ظرفیتهای جدید و توسعه ظرفیتهای موجود به منظور ایجاد رشد و توسعه آموزش و پرورش را ندارند؛ بنابراین از آنجاییکه شناخت سرمایه‌های ساختاری و راه‌هایی که به وسیله آن اثر بخشی سازمان آموزش و پرورش را افزایش داد به عنوان یک اهرم ضروری برای حفظ و حمایت از

۴۲ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال چهاردهم، شماره چهارم، تابستان ۱۴۰۲

سیستم آموزشی کشور به شمار می‌آید و با وجود تنوع در پژوهش‌های پیشین در رابطه با سرمایه‌سازمانی، هنوز ارزیابی دقیقی از سرمایه‌های ساختاری وجود ندارد و تا کنون به سرمایه‌ی ساختاری به عنوان یک بعد جداگانه که بر میزان اثر بخشی سازمان، تاثیرگذار می‌باشد، اشاره‌ای نشده است و پژوهش حاضر با هدف تدوین مدل سرمایه‌سازمانی (ساختاری) اثر بخش در سازمان آموزش و پرورش انجام شد، به منظور سنجش متغیرهای الگو، تعیین روابط بین متغیرهای الگو و همچنین اعتباریابی الگوی مفهومی از روش پژوهش کمی استفاده شد برای تحلیل داده‌ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری به کمک نرم افزار PLS استفاده شده است. به منظور تحلیل استنباطی داده‌ها از تکنیک‌های تحلیل عاملی تأییدی و پس از آن از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. به جهت بررسی برازش مدل مفهومی با مدل تجربی با استفاده از معادلات ساختاری (حداقل مربعات جزئی) و بررسی فرضیه‌های پژوهش از نرم افزار SmartPLS استفاده شد. در مرحله اول روایی تأییدی مورد تحلیل قرار گرفتند. برای این کار پارامتری و مقادیر T-value تمامی گویه‌ها با نرم افزار SmartPLS محاسبه شد. از آنجا که تمامی پارامتری‌های گویه‌ها بیشتر از ۰/۳ و مقادیر T-value بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد، روایی تأییدی تمامی گویه‌ها مورد پذیرش قرار گرفت. در مرحله بعد با استفاده از ضرایب مسیر و سطح معناداری، فرضیه‌های تحقیق مورد ارزیابی قرار گرفتند. معناداری مسیر با مقدار T-Value در سطح معناداری ۰/۰۵ سنجیده شد. همانطور که بیان شد اگر این عدد بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، مسیر و ضریب مسیر مورد تأیید قرار گرفته و در غیر این صورت ضریب مسیر معنادار نیست. براساس نتایج به دست آمده از مدل معادلات ساختاری، ضریب مسیر در تمامی فرضیه‌ها بالاتر از ۰/۳ به دست آمده است. سطح معناداری نیز در تمامی فرضیه‌ها کمتر از ۰/۰۵ به دست آمده است و به طور کلی نتایج به دست آمده حاکی از آن است که مدل ارائه شده برای سرمایه‌سازمانی (ساختاری) اثر بخش در سازمان آموزش و پرورش با ۶ عامل اصلی ارزیابی کننده از جمله: فرهنگ سازمانی، نظام مدیریت عملکرد، رهبری و بینش سازمانی، حمایت سازمانی، توانمندسازی نیروی انسانی، نوآوری و خلاقیت و با ۱۳ مولفه (ارزش قائل شدن از طرف سازمان برای مدیرانی که خودشان یادگیرنده هستند، فراهم کردن شرایط رشد و تشویق کارکنان به خلق دانش، دقت در گزینش و استخدام مدیرانی که مهارت فنی و گروهی و تیمی را دارا باشند، انتخاب صحیح مدیران آموزشی متناسب با تعهد و تخصص، پرورش و ترویج تفکر استراتژیک مشارکتی و تعاملی کارکنان، طراحی و استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان، فراهم بودن منابع مادی برای رشد حرفه‌ای مدیران، حمایت از مدیران با تجربه که سرمایه‌های دانشی سازمان هستند، حمایت مالی، فکری و علمی از مدیران از سوی سازمان، توجه به دانش کاری کارکنان به عنوان نقطه شروع بهبود بهره‌وری و ارتقای، ایجاد فرصت‌های آموزشی و پژوهشی در داخل و خارج از کشور، ایجاد فرصت‌های آموزشی به منظور تقویت و نمو استعدادها و خلاقیتها، انتقال و اجرای سریع یادگیری سایر مؤسسات به داخل) مورد تأیید است. در طول اجرای تحقیق سوژه‌ها و موضوع‌های چندگانه‌ای برای پژوهش بدست آمد. این موارد به شرح ذیل به پژوهشگران بعدی پیشنهاد می‌شود تا در دستور کار مطالعاتی خود قرار دهند. ۱- الگوی آسیب شناسی وضعیت آموزش و پرورش کشور از لحاظ مدیریتی و سرمایه ساختاری اثربخش ارائه و اعتباریابی شود. ۲- موانع اجرای اصلاحات در آموزش و پرورش از لحاظ مدیریتی و سرمایه ساختاری اثربخش در قالب مدل مفهومی و با استفاده از نظریه داده بنیاد شناسایی و راهکارهای مناسب برای رفع آنها پیشنهاد گردد.

فهرست منابع

- اخبارفر، علی. (۱۳۷۹). **بررسی رابطه هسته کنترل مدیران مدارس متوسطه با اثر بخشی سازمانی آنها در نواحی چهارگانه ی شهر شیراز**، رساله ی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روا نشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شیراز
- اولیاء، محمد صالح، سلیمی، نورالدین، بهنام، الهام. (۱۳۹۸). ارائه مدلی برای اندازه گیری سرمایه ساختاری در سازمان ها، **پژوهش نامه حمل و نقل**، (۵۸).
- بهرامی، سوسن و رجایی پور، سعید و آقا حس ینی، تقی و بختیار نصرآبادی، حسنعلی و یارمحمدیان، محمدرحسین، (۱۳۹۰)، تحلیل روابط چندگانه سرمایه فکری و نوآوری سازمانی در آموزش عالی، **فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی**، (۶۱).
- بنی اسدی، مریم، یعقوبی، نورمحمد، رونقی، محمد حسین (۱۴۰۰). طراحی الگوی جامع سرمایه فکری با استفاده از رویکرد فراترکیب. نشریه علمی پژوهشهای مدیریت منابع انسانی. (۴). ۲۲۱-۲۵۴.
- بیابانی، مژگان. (۱۳۹۷). بررسی نقش تعدیل گر سرمایه ساختاری در رابطه بین ساختار سازمانی و یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی شهر مشهد). پایاننامه کارشناسی ارشد، مؤسسه آموزش عالی غیرانتفاعی غیردولتی شاندیز.
- پورتوفیق، حسن. (۱۳۷۹). **بررسی سبک های رهبری مدیران و ارتباط آن با اثر بخشی مدرسه در مدارس**، کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، - ابتدایی پسرانه دو لته شهر اردبیل در سال تحصیلی دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تربیت معلم.
- خلیلی، مریم. (۱۳۹۱). **تعیین و اولویت بندی عوامل سرمایه ساختاری در شرکتهای صنایع غذایی**، پایان نامه، مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی.
- رستمی، پیام (۱۳۹۶). **بررسی تاثیر حسابداری مدیریت بر سرمایه ساختاری و عملکرد تجاری شرکتهای دانش بنیان غرب.پایان نامه .کارشناسی ارشد.دانشگاه کردستان.**
- روشنی اصل، علیرضا، ابراهیم پور، حبیب، علیپور، حسین. (۱۳۹۲). نقش سرمایه فکری در عملکرد سازمانی، **اولین همایش مجازی ره آوران آموزش.**
- سپهوند، رضا، نظرپوری، امیرهوشنگ، سپه وند، مسعود، فتحی چگنی، فریبرز. (۱۴۰۰). اثر سرمایه ساختاری بر شناسایی فرصت های کسب و کار با نقش میانجی چابکی راهبردی (نمونه پژوهی: صنایع موادغذایی ایران)، **مدیریت بازرگانی**، ۱۳ (۲)، ۵۷۱-۵۴۶.
- ستاری، صدر الدین، حیدری، داوود. (۱۳۹۸). تبیین رابطه رهبری دانش با سرمایه فکری از دیدگاه معلمان مدارس مقطع ابتدایی، **مجله توانمندسازی سرمایه انسانی**، (۱)۳.

۴۴ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال چهاردهم، شماره چهارم، تابستان ۱۴۰۲

- سیدنقوی، میرعلی، سپندارند، صادق، رامین مهر، حمید. (۱۳۹۱). بررسی اثرات سرمایه‌های فکری بر عملکرد سازمانی با تأکید بر نقش میانجی قابلیت یادگیری در شعب بانک صادرات استان تهران. مدیریت بازرگانی، ۴(۲)، ۵۳-۷۰.
- شبانی آب پخش، فاطمه (۱۳۹۵) تاثیر سرمایه ساختاری و تمرکز مشتری بر چسبندگی هزینه. پایان نامه کارشناسی ارشد.
- شجاعی عبداناصر . باغبانیان مصطفی(۱۳۸۸) "برسی ارتباط سرمایه فکری و عملکرد سازمانی صنعت بانکداری ایران" فصلنامه مدیریت صنعتی دانشگاه علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنجند، سال ۴، شماره ۵، صص ۷۷۷-۷۰۷
- شهائی، بهنام، خائف الهی، احمدعلی. (۱۳۸۹) بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد شعب بانک سپه در تهران، **مجله مدیریت دولتی، دانشگاه مدیریت دانشگاه تهران**، ۲(۹).
- طالبی، کامبیز، نجم آبادی، عامر. (۱۳۹۲). تأثیر سرمایه های ساختاری سازمان بر تشخیص فرصت های کارآفرینانه (مورد مطالعه ی: شرکتهای دانش بنیان مستقر در پارک علم و فناوری اقبال شهر یزد)، **فصلنامه توسعه کارآفرینی**، ۶(۳)، ۶۷-۸۶.
- طوطیان اصفهانی، صدیقه، طیاران، شهرزاد، نورسته، طیبه. (۱۳۹۸). ارزیابی عملکرد سرمایه فکری در مراکز آموزشی عالی با استفاده از روش AHP (مطالعه موردی: دانشگاه های پیام نور استان گیلان)، **فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، ۸۵(۹)، ۲۲۵-۲۴۶.
- عصاره فریده، یزدانفر شیوا، قاسمی افشین. استفاده از رویکرد سرمایه‌های فکری به منظور ارتقاء مزیت رقابتی پایدار در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی. ۱۳۹۳؛ ۲۰ (۳): ۴۹۵-۵۱۲
- قزل، علیرضا؛ رمضان، مجید و زاهدی، محمد رضا(۱۳۹۲). ارائه چارچوب مفهومی برای اندازه‌گیری سرمایه ساختاری در دانشگاه، رشد فناوری، فصلنامه تخصصی پارک‌ها و مراکز رشد، سال دهم، شماره ۳۷، صص ۶۳-۵۳.

تدوین مدل سرمایه‌سازمانی (ساختاری) اثر بخش در سازمان آموزش و پرورش ۴۵ □

- قنبری، سیروس، اسکندری، اصغر. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری. مدیریت دولتی، ۸۹، (۱۲)، ۴.

- مهدی‌وند، میرمحسن، مدهوشی، محمد رضا (۱۳۹۰)، سرمایه فکری و نانو عملکرد کسب و کار: نقش تعدیل‌کننده گرایش کارآفرینی، اروپایمجله اقتصاد، دارایی و علوم اداری، شماره ۵۲.

- ناظم، فتاح، مطلبی، آزاده. (۱۳۹۰). ارایه الگوی ساختاری سرمایه فکری بر اساس یادگیری سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی، فصلنامه ره‌یافتی نو در مدیریت آموزشی، (۵).

- نیکوفر نداء، آقداوود، سید رسول (۱۴۰۰). بررسی اثرات سرمایه ساختاری بر سرمایه رابطه‌ای با در نظر گرفتن عملکرد سازمانی و سرمایه انسانی در بانک صادرات استان چهارمحال و بختیاری. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۶۰-۷۲، (۱۷)، ۵.

- یارمحمد زاده، پیمان و همکاران، (۱۳۹۰)، سهم نسبی تأثیر فرآیند تبدیل دانش بر مؤلفه‌های سرمایه فکری در دانشگاه‌های دولتی اصفهان با تأکید بر اجتماعی سازی دانش، جامعه‌شناسی کاربردی، (۴)، ۹۹-۱۱۴.

- یساول، ناهید، افراسیابی، رویا. (۱۳۹۸). ارزیابی آموزش و پرورش مشهد بر اساس سرمایه فکری کارکنان با استفاده از تحلیل اهمیت عملکرد (IPA - فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۳(۶۲)، ۳۵-۴۸، ۹۳-۹۴).

- Aramburu, N., Sáenz, J. (۲۰۱۵). Structural capital, innovation capability, and size effect: An empirical study. **Journal of Management & Organization**, ۳۰۷-۳۲۵.
- Cabrita, MR, N; Bontis. (۲۰۰۸), "Intellectual Capital and Business Performance in the Portuguese Banking Industry". International Journal of Technology Management. Vol. ۴۳, PP. ۲۱۲-۲۳۷.
- Chun Huang, Y., & Chun Jim Wu, Y. (۲۰۰۷), Intellectual Capital and Knowledge Productivity: The Taiwan Biotech Industry. International Journal of Management Decision, ۴۸(۴), ۵۸۰-۵۹۹.
- Ferreira ,A,I;Martinez,L,F, (۲۰۱۱), "Intellectual Capital: Perceptions of Productivity and Investment". RAC, Curitiba. Vol. ۱۵(۲), PP. ۲۴۹-۲۶۰.

- Figueroa, M., Hasiloglu, B., and Sezgin, M. (۲۰۱۲). Intellectual Capital and Innovation Performance: Empirical Evidence in the Turkish Automotive Supplier. *Journal of technology management* ۳(۴):۳۱-۴۰
- Hoy, Fergosen. (۱۹۸۵). A theoretical framework and exploration of organizational effectiveness of school. *Educational Administrative Quarterly*, ۲۱ (۴), ۱۱۷- ۱۳۴.
- Hoy, Tarter, Bliss, (۱۹۹۰). Organizational climate, school health, and effectiveness. *Educational Administrative Quarterly*, ۲۱ (۴), ۱۱۷-۱۳۴.
- Jardon, Daniel,. Sanz - Valle, Raquel & Hernandez-Espallardo, Miguel (۲۰۱۲). Fostering Innovation: The role of market orientation and organizational learning. *European Journal of Innovation Management* ۱۱(۳): ۳۸۹-۴۱۲
- Kim., T., Kim.,W., Park,S., Lee.,G., (۲۰۱۲). Intellectual Capital and Business Performance:What Structural Relationships Do They Have in Upper-Upscale Hotels?. **International Journal Of Tourism Research**.
- Ogbeibu, S., Senadjki, A., & Gaskin, J. (۲۰۱۸). The moderating effect of benevolence on the impact of organisational culture on employee creativity. *Journal of Business Research*, ۹۰, ۳۳۴-۳۴۶.
- Pablos (a), P. O. D. (۲۰۰۴), "Intellectual capital reporting in Spain: a comparative view" *Journal of Intellectual Capital*, Vol. ۴ No. ۱, pp. ۶۱-۸۱.
-
- Phusavat, K., Comepa, N., Sitko-Lutek, A., Keng-Boon, O. (۲۰۱۱). Interrelationships between intellectual capital and performance. **Industrial Management & Data Systems**, ۱۱۱(۶), ۸۱۰ - ۸۲۹.
- Ruiz-Jiménez, J.M., Fuentes-Fuentes, M., Del, M. (۲۰۱۶). Management capabilities,innovation, and gender diversity in the top management team: An empirical analysis in technology-based SMEs. **BRQ Business Research Quarterly**, ۱۹(۲), ۱۰۷-۱۲۱. doi:۱۰.۱۰۱۶/j.brq.۲۰۱۵.۰۸.۰۰۳.
- Sopelana, A., Kunc, M., & Hernaez, O.R. (۲۰۱۴). Towards a Dynamic Model of Organisational Flexibility. **Systemic Practice and Action Research**, ۲۷(۲), ۱۶۵-۱۸۳.