

شناسایی مولفه‌های سرمایه فکری مدرسان دانشگاه فرهنگیان خراسان شمالی: یک پژوهش کیفی

❖ معصومه محمدآبادی^{۱*} ❖ احمد محمدآبادی^۲ ❖ فهیمه کرد فیروزجانی^۳

صفحه: ۱۶۶-۱۳۷

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی مؤلفه‌های سرمایه فکری در بین مدرسان دانشگاه فرهنگیان صورت گرفته است. روش پژوهش از نوع کیفی و از روش گراندد تئوری استفاده شد. برای بررسی عمیق مفاهیم مورد نظر از روش مطالعه اسنادی و بررسی مبانی نظری و همچنین مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. مشارکت کنندگان ۱۵ نفر از مدرسان با سابقه و مطرح در دانشگاه فرهنگیان خراسان شمالی در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بودند که با استفاده از شیوه نمونه‌گیری هدفمند و روش گلوله برفی تا مرز اشباع نظری انتخاب شدند. در تحلیل داده‌ها از تحلیل محتوای استقرایی (تکنیک ۶ مرحله‌ای آرباخ و سیلورستاین) استفاده شد. برای بررسی صحت یافته‌ها از روش بررسی توسط اعضا استفاده شد. برای تعیین پایایی، از روش پایایی بین دو کدگذار (توافق درون موضوعی) استفاده شد. یافته‌ها: نشان داد تیم‌سازی و مشارکت، یادگیری سازمانی، مدیریت دانش، رهبری تحول‌آفرین، شایسته-سالاری، پذیرش فناوری، فرهنگ‌پذیری و بصیرت مهارتی مطرح می‌شوند. این مؤلفه‌ها می‌توانند در تصمیمات بهبود عملکرد سیستم‌های آموزشی به ویژه در دانشگاه‌های فرهنگیان مورد استفاده قرار گیرد.

واژگان کلیدی: دانشگاه فرهنگیان، سرمایه فکری، مدرسان، روش کیفی

■ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۵/۱۹

■ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۱۰/۱۲

۱. اداره آموزش و پرورش شهرستان مانه و سملقان. نویسنده مسئول: Email: mmohammadabadi@ymail.com

۲. کارشناس آموزش ابتدایی، اداره آموزش و پرورش

۳. دکتری مدیریت آموزشی، مدرس دانشگاه فرهنگیان

مقدمه

اصل اساسی در دانشگاه فرهنگیان، تربیت معلم شایسته و کارآمد است. لیکن برای رسیدن به چنین هدفی امروزه بحث تحول در نظام آموزش عالی و چگونگی انجام آن دستور کار تمامی دست‌اندرکاران نظام تعلیم و تربیت قرار گرفته است. لذا شایسته است که نیروهای فکری کارآمد و زبده طبق فرمایش مقام معظم رهبری بر اساس هویت دینی و ملی مبنای کار خود را در دانشگاه فرهنگیان توجه ویژه به مدیریت سرمایه فکری قرار دهند (Ali Mohammadi, et al, 2020).

اصطلاح سرمایه فکری^۱ را اولین بار گالبرایت^۲ در سال ۱۹۶۹ مطرح کرد. در سال‌های اخیر مطالعات بسیار زیادی در زمینه بررسی نقش دارایی‌های دانشی و اثرات آن بر کارایی سازمان‌ها و نهادهای گوناگون انجام شده است. این مفهوم از دهه ۱۹۹۰ به‌طور گسترده‌ای مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت (Chen et al, 2014). در حقیقت علاقه و بررسی گسترده سرمایه فکری پاسخی به اهمیت سرمایه‌ها و ارزش‌های ناملموس سازمانی بود (Secundo, 2017).

سرمایه فکری شامل مواد فکری، دانش، اطلاعات و نیز مالکیت فکری است که سازمان می‌تواند از آن‌ها در خلق دانش استفاده کند (Latas et al, 2017). (Chen, Liu, Chu, & Hsiao, 2014) سرمایه فکری متشکل از دانش و مهارت‌های مفید و به عبارتی شامل تمام منابع دانش‌محوری می‌دانند که برای سازمان ارزش تولید می‌کند. در تعریفی دیگر، سرمایه فکری عبارت است از کارکنان، مدیران، رهبران، سرپرستان، کارکنان اجرایی و در کل نیروی انسانی شرکت (Bontis & Serenko, 2009) می‌توان گفت

1. Intellectual capital

2. John Kenneth Galbraith

سرمایه فکری از روزگاران قدیم همواره وجود داشته است ولی سازمان‌ها به اهمیت آن واقف نبودند. برای اولین بار در محافل علمی واژه‌ی سرمایه فکری در سال ۱۹۶۵ توسط اقتصاددانی بنام جان کنت گالبرایت^۱ برای توضیح و تبیین شکاف مابین ارزش دفتری و ارزش بازار مؤسسات مطرح گردید. البته پیش از او پیتراکراک اصطلاح کارگران دانشی را به کار برده بود. اولین گزارش در مورد سرمایه فکری در سال ۱۹۹۵ توسط شرکت اسکاندیا که بزرگ‌ترین شرکت خدمات بیمه‌ای و مالی در کشورهای اسکاندیناوی است، منتشر شد. پالوما سنچز^۲ مدیریت و گزارشگری سرمایه فکری را در دانشگاه مادرید مورد بررسی قرار داد. به نظر وی شفافیت و پاسخگویی از نتایج بارز مدیریت و گزارشگری سرمایه فکری هستند. پالوما^۳ با لحاظ نمودن مواردی همچون استقلال دانشگاه‌ها و حاکمیت دولتی به ارائه چارچوب نظری برای گزارشگری سرمایه فکری در دانشگاه‌ها پرداخت. این چارچوب به نوبه خود موجب مباحث چالشی جدی در بین صاحب‌نظران گردید. آنتونی راجس^۴ شاخص‌های مرتبط با سرمایه فکری را با لحاظ نمودن اصول علمی آن و همچنین شرایط و ویژگی‌های دانشگاه‌ها مورد مطالعه قرار داد و توانست رویکردهایی را برای گزارشگری و اندازه‌گیری سرمایه فکری که متناسب با نیازهای دانشگاه‌ها باشند، ارائه نماید.

اتحادیه اروپا و همچنین دانشگاه‌های اروپایی در زمینه توجه به مقوله‌ی سرمایه فکری و همچنین گزارشگری آن پیشرو بوده و در این زمینه به نتایج قابل توجهی نیز دست یافته‌اند. دانشگاه‌های اسپانیا از جمله دانشگاه‌های اروپایی هستند که به اهمیت این مقوله و نقش کلیدی آن در مدیریت کارآمد دانشگاه‌ها پی

1. Kenneth Galbraith
2. Paloma Sanchez
3. Paluma
4. Anthony Rajaz

برده و توانسته‌اند از طریق اختصاص بخشی از پژوهش‌های علمی خود به این مقوله به موفقیت‌های چشم‌گیری دست یابند (Ozkan, 2017).

سرمایه فکری عنصر کلیدی در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار است. در اقتصاد دانش‌محور حیطه‌های علم، فناوری، نوآوری و کارآفرینی به‌عنوان عوامل مؤثر بر رشد اقتصادی کشورها قلمداد می‌شود. بنابراین نقش دانش، دانایی و دارایی‌های نامشهود تحت عنوان "سرمایه فکری" به‌عنوان عنصر کلیدی دستیابی به مزیت رقابتی پایدار مطرح می‌شوند (Abbaspour, Sharafi, 2013). در نظام آموزش عالی امروزی سهم دانش نسبت به سایر منابع روز به روز در حال افزایش است به طوری که امروزه تداوم فعالیت موفق در دستیابی به اهداف وابسته به دانش است، بنابراین هر چقدر مؤسسات آموزش عالی به لحاظ سرمایه‌های نامشهود^۱ از جمله سرمایه‌های فکری^۲ غنی باشند بهتر و سریع‌تر می‌توانند به اهداف عالی تعلیم و تربیت دست یابند. امروزه به تجربه ثابت گردیده است که تزریق سرمایه‌های فیزیکی و مالی به خودی خود موجب تسریع روند توسعه نظام‌های آموزش عالی نمی‌شوند. تنها آن دسته از نظام‌هایی که دارای ساختار اداری قوی و نیروی انسانی کارآمد و متخصص هستند قادرند از سرمایه‌های مالی و فیزیکی در روند رشد و توسعه خود به نحو صحیح و درست استفاده نمایند (Ramana, 2016).

مهم‌ترین وجوه اشتراک بین مؤسسات آموزش عالی و سایر سازمان‌ها این است که شرکت‌ها، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در محیط رقابتی فعالیت می‌کنند و برای پاسخگویی به نیازهای مشتریان و بقای خود باید کیفیت خدمات و فرآیندهای خود را بهبود بخشند و برای این منظور نیاز به ایجاد ارزش دارند. لذا

1. Intangible assets

2. Intellectual Capital (IC)

با توجه به اهمیت روز افزون سرمایه فکری، مفهوم سرمایه فکری از منظر محققین مختلف مورد بررسی و مطالعه قرار می‌گیرد. در این میان نقش دانشگاه فرهنگیان به لحاظ رسالت عظیم تربیت معلمان نسل آینده پررنگ‌تر خواهد بود. جامعه پویا نیاز به تربیت نسل پویا دارد و برای تربیت نسل پویا داشتن معلمانی متبحر و فکور ضروری است. تربیت چنین معلمانی باید در دانشگاهی انجام گیرد که در مسیر تحول آینده گام برمی‌دارد. به فرموده مقام معظم رهبری (مدظله العالی) مسیر عبور معلم و ورودش به آموزش و پرورش صرفاً از دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه شهید رجایی باشد.

بررسی ادبیات پژوهش در زمینه سرمایه فکری نشان‌دهنده برخی یافته‌ها در محیط‌های آموزشی (Ahmadi et al, 2020)؛ (Bakhtiari, et al, 2018)؛ (Mansouri, et al, 2017)؛ (Secundo, et al, 2018)؛ (Attar, et al, 2017)؛ (Montri Wiboonrat, et al, 2017)؛ (Mohammadi, et al, 2021) و در محیط‌های دیگر (Attar, et al, 2019)؛ (Angelini, et al, 2019)؛ (Calsaz, et al, 2017)؛ (Robert, 2017)؛ (Ozkan, Cakan, & Kayacan, 2017) بوده است، اما پیشینه پژوهشی در خصوص مؤلفه‌های سرمایه فکری در دانشگاه فرهنگیان و حتی به‌طور کلی در دانشگاه‌های داخلی یافت نشد و لذا در این زمینه شناخت کافی وجود ندارد. بنابراین پژوهش در زمینه شناسایی این مؤلفه در دانشگاه فرهنگیان می‌تواند راهگشای دست‌اندرکاران و مسئولین مرتبط باشد.

با توجه به اهمیت تربیت، توانمندسازی و ارتقای شایستگی‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای منابع انسانی با تأکید بر پرورش انسان‌های متقی، کارآفرین، خودباور، خلاق و توانا در تولید علم، فناوری و نوآوری، متناسب با مبانی و ارزش‌های اسلامی و نیازهای جامعه که از اهداف مهم تشکیل دانشگاه فرهنگیان می‌باشد و همچنین نقش اساس سرمایه فکری در تحقق این اهداف برآن شدیم تا مؤلفه‌های سرمایه فکری را در بین

مدرسان دانشگاه فرهنگیان خراسان شمالی مورد بررسی قرار دهیم. در این پژوهش به دنبال پاسخ به سؤال زیر هستیم که: مؤلفه‌های سرمایه فکری مدرسان دانشگاه فرهنگیان خراسان شمالی کدامند؟

روش شناسی پژوهش

کشف و استخراج مؤلفه‌های سرمایه فکری در بین مدرسان دانشگاه نیازمند استفاده از روشی است که درک دقیقی در خصوص موضوع ارائه دهد. روش کیفی مناسب‌ترین مسیر برای تحقق این هدف می‌باشد. بنابراین از روش گراندد تئوری^۱ استفاده شد. برای انتخاب مشارکت‌کنندگان متناسب با میدان و ماهیت پژوهش از روش نمونه‌گیری هدفمند^۲ استفاده شده است. مشارکت‌کنندگان شامل مدرسان دانشگاه فرهنگیان استان خراسان شمالی بود که از بین آنها تعداد ۱۵ نفر با استفاده از روش گلوله برفی انتخاب شدند. ملاک انتخاب مشارکت‌کنندگان میزان سابقه کاری بالاتر و همچنین داشتن تخصص در زمینه مورد نظر بوده است، همچنین در انتخاب افراد نگاه متفاوت آن‌ها به پدیده مورد بررسی و علاقه‌مندی آنان به مصاحبه در اولویت قرار داشت و همچنین مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، حوزه کاری افراد، پست اجرایی نیز ملاک انتخاب مشارکت‌کنندگان بوده است. به همین جهت از نمونه‌هایی در گروه‌های متفاوت و مرتبط با موضوع استفاده شده است. در نتیجه افرادی انتخاب شدند که بیشترین و مناسب‌ترین اطلاعات را در مورد مؤلفه‌های سرمایه فکری ارائه دادند که در جدول مشخصات مشارکت‌کنندگان نشان داده شده است.

1. Grounded theory
2. Purposeful sampling

جدول ۱. مشخصات مصاحبه‌شوندگان

مصحبه‌شوند ه	رشته تحصیلی	مدرک تحصیلی	وضعیت کار	سابق ه	کد مصاحبه‌شوند ه	مصحبه‌شوند ه	رشته تحصیلی	مدرک تحصیلی	وضعیت کار	سابق ه	کد مصاحبه‌شوند ه
۱	الهیات و معارف اسلامی	دکتری	هیأت علمی	۳۱	A1	۹	پرنامه‌ری زی آموزشی	دکتری	هیأت علمی	۲۸	A9
۲	ریاضی	دکتری	هیأت علمی	۱۰	A2	۱۰	الهیات و معارف اسلامی	دانشجو ی دکتری	هیأت علمی	۲۷	A10
۳	جغرافیا	دکتری	هیأت علمی	۱۰	A3	۱۱	ادبیات	دکتری	مأمور آموزش ی	۳۰	A11
۴	ادبیات	دکتری	هیأت علمی	۱۲	A4	۱۲	الهیات و معارف اسلامی	دکتری	هیأت علمی	۳۱	A12
۵	مدیریت آموزشی	دکتری	مأمور آموزش ی	۱۷	A5	۱۳	مشاوره	دکتری	مأمور آموزش ی	۲۴	A13
۶	فلسفه تعلیم و تریب	دکتری	مأمور آموزش ی	۲۷	A6	۱۴	هنر	ارشد	مأمور آموزش ی	۲۴	A14
۷	ادبیات	دکتری	هیأت علمی	۲۵	A7	۱۵	فلسفه آموزش و پرورش	دکتری	مأمور آموزش ی	۳۰	A15
۸	روانشناس ی	دکتری	مأمور آموزش ی	۲۹	A8						

برای بررسی عمیق پدیده مورد نظر از بررسی مبانی نظری پژوهش و از مصاحبه عمیق و نیمه ساختاریافته استفاده شد تا در صورت لزوم پژوهشگر در حین انجام مصاحبه سؤالات دیگری را برای تشریح ابعاد مسئله مطرح نماید. به این صورت که پس از مطالعه ادبیات پژوهش و شناسایی و استخراج مؤلفه‌ها و نشانگرها، سؤالات مصاحبه بر اساس آن و با استفاده از راهنمایی‌های اساتید و متخصصان در این زمینه طراحی شد. در انتخاب افراد دیدگاه و نظرات متفاوت و خلاقانه آن‌ها نسبت به مفهوم مورد بررسی در اولویت قرار داشت. بعد از انجام هماهنگی لازم جهت انجام مصاحبه و تعیین وقت مصاحبه با مدرسان، مصاحبه‌ها انجام شد. با توجه به شیوع همه‌گیری کرونا برای رعایت پروتکل‌های بهداشتی، بخش اعظمی از مصاحبه‌ها از طریق فضای مجازی و شبکه‌های اجتماعی (اسکایپ و واتس اپ) انجام شد.

مصاحبه تا آنجا ادامه داشت که احساس شد پاسخ‌های مطرح شده با پاسخ‌های قبلی مشابهت دارند و مطلب جدیدی به یافته‌ها اضافه نمی‌شود و اصطلاحاً یافته‌ها به حد اشباع رسیده‌اند. ولی جهت اطمینان از کفایت داده‌ها، فرآیند مصاحبه تا ۱۸ نفر ادامه یافت. برای بررسی روایی بیشتر در مصاحبه، توضیحات کلی در مورد مسئله مورد بررسی، اهداف و سؤالات از قبل به افراد ارائه شد. طول مدت هر مصاحبه حدود ۴۵ الی ۵۰ دقیقه بود. در جریان مصاحبه به منظور شفاف‌سازی بیشتر و درک بهتر پاسخ‌ها تا حد امکان مصاحبه‌ها به صورت صوتی ضبط گردید و متن مصاحبه‌ها روی کاغذ پیاده شد. در روش تحلیل داده‌ها از روش تحلیل محتوای استقرایی استفاده شد. همچنین ضریب پایایی ۰/۷۸ بدست آمد، با توجه به اینکه این میزان پایایی بیشتر از شصت درصد است می‌توان گفت که درصد پایایی بین کدگذاران در این پژوهش مورد تأیید است.

در خصوص سؤال پژوهش ((که مؤلفه‌های سرمایه فکری در بین مدرسان دانشگاه فرهنگیان خراسان شمالی کدامند؟)) بخش‌های مرتبط و مهم عبارت‌اند از:

"به نظرم سرمایه‌های فکری به اساتید در دانشگاه کمک می‌کند تا به این مسئله پی ببرند که همیشه با نیاز دانشجوی مورد توجه قرار گیرد و باید به این سمت حرکت کنند که اگر می‌خواهند دانشجوی معلمان در تراز جمهوری اسلامی ایران پرورش داده و در بین دانشجویان مقبولیت داشته باشند، باید مخاطب خود را به درستی بشناسند و برای پاسخگویی به نیازهای آنان برنامه‌ای جامع و کامل داشته باشند (م. ۷). دانشگاه نمی‌تواند و اصلاً نمی‌شود بدون توجه به خواسته، نیازها و علاقه‌مندی دانشجوی در مسیر تحقق اهداف گام بردارد. امروزه در عصر جهانی شدن با دانشگاه‌های نسل چهارم روبرو هستیم. باید به نیازهای جامعه و دانشجوی توجه کرد و پاسخ مناسب داد. ما باید راهکاری را اتخاذ کنیم که دانشجویان بتوانند با در اختیار داشتن دانش بیشتر توانمندتر شوند" (م. ۱۹).

"ما باید طوری دانشجوی را آماده کنیم که هر لحظه که اراده کردند، با مشکلات در کلاس درس روبرو شدند بتوانند دانش، اطلاعات و توانمندی مربوطه را داشته باشند و با دید وسیعی بر تمام مشکلات و مسائل قبل از اینکه تبدیل به بحران گردد، فائق آیند" (م. ۱۲)

مشخص ساختن ایده‌های تکراری: ایده‌های تکراری جملات یا عبارات مصاحبه‌شوندگان هستند که با واژه‌های یکسان یا مشابه بیان شده‌اند و از نظر معنایی با هم قرابت دارند. مثلاً در جملات آورده شده در بالا هر سه مصاحبه‌شونده بیان می‌دارند که با توجه به اهمیت نیاز دانشجوی در حال و آینده تعلیم و تربیت کشور، سرمایه فکری با معطوف ساختن توجه به دانشجوی و نیازهای او زمینه رشد و پیشرفت عرصه تعلیم و تربیت در زمان حال و آینده را فراهم می‌آورد. تم‌سازی: در اینجا، ایده‌های تکراری که به نحوی با هم در ارتباطند یا دارای اشتراکاتی هستند در یک دسته قرار می‌دهیم. در پژوهش حاضر، ایده‌های تکراری فوق به همراه سایر ایده‌های تکراری مشابه در یک گروه تحت عنوان قرار می‌گیرند. تدوین مقوله‌های نظری: به همان

نحوی که ایده‌های تکراری در تم‌ها طبقه‌بندی شدند، تم‌ها نیز در دسته‌های بزرگ‌تر و انتزاعی‌تر، یعنی مقوله‌های نظری قرار می‌گیرند. روایت نظری: در نهایت، مقوله‌های نظری در قالب یک روایت بیان می‌شود. در اینجا داستان مربوط به مشارکت‌کنندگان در قالب مقوله‌های نظری، تم‌ها، و واژگان و عبارات مشارکت‌کنندگان بیان می‌شود.

در پایان با کنار هم قرار دادن مقوله‌های بدست آمده از طریق مصاحبه و مطالعه اسنادی و با بررسی چند مرحله‌ای که روی مفاهیم انجام گرفت، با حذف موارد تکراری و ادغام مفاهیم یکسان و نزدیک به هم، مؤلفه‌های سرمایه فکری تدوین شد. جهت افزایش روایی پژوهش، محقق پس از پایان توضیحات مصاحبه‌شوندگان در طول مصاحبه، برداشت خود از صحبت‌ها و گفته‌های مصاحبه‌شونده را بیان می‌کرد تا با تأیید مصاحبه‌شونده از صحت مطالب بیان شده اطمینان یابد. همچنین در طول فرآیند مصاحبه به منظور رفع ابهام و شفاف‌سازی بیشتر از سؤالات پیگیری همانند "منظور شما از چه می‌باشد؟" یا "لطفاً در این زمینه بیشتر توضیح دهید؟" استفاده گردید. و همچنین برای بررسی صحت یافته‌ها، از روش بررسی توسط اعضا استفاده شد. برای این کار، گزارش نهایی و مضامین بدست آمده به چند نفر از شرکت‌کنندگان برای تأیید و ارزیابی درستی نتایج بازگردانده شد و از آنان درخواست شد تا در فرصت مناسب اظهار نظر نمایند. برای تعیین پایایی، روش پایایی توافق بین دو کدگذار به کار گرفته شد.

یافته‌ها

به‌منظور کشف و شناسایی تأثیر مؤلفه‌های سرمایه فکری در بین مدرسان دانشگاه فرهنگیان خراسان شمالی، مضامین مرتبط با استفاده از محورها و شاخص‌های شناسایی شده حاصل از بررسی ادبیات پژوهش و تحلیل و تفسیر داده‌های مصاحبه نیمه ساختاریافته و عمیق با ۱۵ نفر مدرسان دانشگاه فرهنگیان خراسان

شمالی در سال ۱۴۰۰ بدست آمد. در گام نخست کدگذاری عناوین برخاسته از متن مصاحبه استخراج و مفهوم‌سازی شدند. این عناوین دارای بالاترین سطح انتزاع بوده و به‌عنوان مضامین اصلی شناسایی شده‌اند.

مضامین کلیدی در قالب ۹ مؤلفه دسته‌بندی شده است که در جدول ۲ ارائه شده است:

جدول ۲ مؤلفه‌ها، تم‌ها و نمونه ایده‌های تکراری مربوط به مؤلفه‌های سرمایه فکری مدرسان دانشگاه فرهنگیان

خراسان شمالی

مقوله نظری	تم	نمونه ایده تکراری
مؤلفه‌ای سرمایه فکری مدرسان دانشگاه فرهنگیان خراسان شمالی	نوآوری	خلق روش جدید انجام کار، تفکر خلاق، نوآوری جهت جذب نیروها و دانشجویان نخبه، خلق محصول جدید، ارائه خدمات به شیوه‌های جدید و نو، حمایت از ایده‌های نو، خلاقیت در اداره سازمان، نوآوری در برنامه‌ها، تلاش برای متعالی شدن سازمان در راستای دستیابی به اهداف، تمایل به درگیری در فرآیند نوآوری، حل مسئله با رویکردهای نوآور.
	تیم‌سازی و مشارکت	تفویض اختیارات به کارکنان، مشارکت دادن کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری، تشکیل تیم، بستر تعاملی بین اعضا و متخصصان، علاقه‌مندی برای یادگیری از یکدیگر، افزایش هم‌افزایی پروژه‌ها، تقسیم مؤثر وظایف، ایجاد هماهنگی
	یادگیری سازمانی	توسعه دانش، ترویج اندیشه‌های فردی و جمعی در دانشگاه، کشف افکار نو، اشتراک‌گذاری تجارب کارکنان با هم، احساس نیاز به یادگیری و عمل به آن، حضور در دوره‌های توانمندسازی تخصصی، حضور در دوره‌های بالندگی حرفه‌ای، برنامه‌های آموزشی پیوسته، برنامه‌های آموزشی بلندمدت/کوتاه‌مدت
	مدیریت دانش	استفاده مجدد از دانش، خلق دانش نو، توسعه مضامین جدید، کشف ایده‌های نو، جاری شدن دانش در ابعاد افقی و عمودی دانشگاه، بهره‌برداری از دانش کارکنان، امکان آشنایی با سایت‌های معتبر و مرتبط با طرح‌های تخصصی، برنامه‌ریزی و ساماندهی دانش و اطلاعات، دستیابی به نتایج تحقیقات کاربردی متناسب با نیازهای حال و آینده.
	رهبری تحول‌آفرین	ترسیم مسیر آینده سازمان و بهبود مستمر عملکرد، ترغیب کارکنان در جهت تحول، خلق چشم‌اندازهای جدید، ترغیب کارکنان به حل خلاقانه مسائل، توانایی در تبدیل مدیریت صنعتی به مدیریت دانش و نوآوری، حمایت از خلاقیت و نوآوری، به چالش کشیدن وضع موجود با پیش‌بینی عملکرد آینده، تلاش

<p>برای یادگیری مهارت‌های جدید مبتنی بر دانش جدید، توانمندی در هم‌اندیشی با کارکنان، توانایی در بازیابی و بازنگری راهبردها و اهداف، سوابق پژوهشی، سوابق اجرایی، تجارب کارآفرینی، انسجام سازمانی، نفوذ و تأثیرگذاری بر دیگران، انعطاف‌پذیری و تحول، وفای به عهد، حسن خلق، مسئولیت‌پذیری.</p>		
<p>داشتن برنامه جامع در استخدام، توجه به قابلیت‌های افراد در زمان استخدام، ارتقای افراد براساس شایستگی‌ها، قرار گرفتن فرد مناسب در شغل مناسب، جابجایی افراد براساس صلاحیت، توسعه شایستگی‌های کارکنان</p>	<p>شایسته‌سالاری</p>	
<p>مقاومت پایین در برابر فناوری‌های نو، نگرش مثبت نسبت به به‌کارگیری فناوری‌های نو، در دسترس بودن مهارت‌های ضروری استفاده از فناوری‌ها، پایش فناوری‌ها جدید، تحلیل فرصت‌های فناوری، حمایت از توانمندسازی فناوری، استفاده از فناوری در تولید محصول و ارائه خدمات.</p>	<p>پذیرش فناوری</p>	
<p>ایجاد ظرفیت در دانشجو معلمان جهت پذیرش فرهنگ‌های مختلف، تعامل منطقی و درست با فرهنگ‌ها، توجه متوازن به فرهنگ‌های ایرانی-اسلامی، تقویت مدیریت فرهنگی، مدیریت فرهنگی، از بین بردن فرهنگ‌های سلطه‌گرای غربی</p>	<p>فرهنگ پذیری</p>	
<p>تلاش برای افزایش صلاحیت‌های علمی و فنی، دغدغه مندی برای بکارگیری مدیریت علمی در جهت حل مسائل و مشکلات آموزشی، تلاش برای ایجاد تغییرات مطلوب متناسب با اسناد بالادستی، ایجاد زمینه مناسب برای متحول شدن، استفاده از رویکردهای نوین در اجرای برنامه‌ها</p>	<p>بصیرت مهارتی</p>	

از جمله مؤلفه‌های بدست آمده سرمایه فکری می‌توان به این موارد اشاره نمود:

۱- نوآوری: دانشگاه فرهنگیان با توجه به نقش و مأموریت والایی که در نظام تعلیم و تربیت کشور دارد، نیازمند نوآوری مستمر و عمیق می‌باشد. همه مصاحبه‌شوندگان معتقد بودند که با تقویت سرمایه فکری روند خلاقیت و نوآوری افزایش یافته است. به‌زعم مصاحبه‌شوندگان دانشگاه‌ها باید به‌گونه‌ای مدیریت و رهبری شوند که نوآوری به‌عنوان یک فرهنگ و بخش طبیعی فعالیت‌های روزانه درآید و به‌عنوان دانش افزوده برای همه مدرسان مطرح شود. توانایی تسریع در انتشار و تبدیل این دانش به سرمایه که محرکی برای بهبود آموزشی می‌باشد ضروری است. رسالت پرورش معلم هوشمند، فکور و خردورز، معلمی که بتواند در کشاکش بحران‌ها و چالش‌های توفنده و فزاینده جهان کنونی، هویت، ثبات و پویایی و یکپارچگی خود را حفظ کند بر عهده دانشگاه مقدس فرهنگیان می‌باشد. نظام تعلیم و تربیت برای تحقق چنین اهدافی نیازمند نوآوری است. در عصر جهانی شدن نظام تعلیم و تربیت باید به سوی تحول و تغییر شایسته حرکت کند، بدون اینکه یدک کش و تلقین‌پذیر باشد. باید لباس جدید بر تن کرده تا بتواند معلمانی پاسخگو، پژوهشگر و پرسشگر تربیت کند که همواره به دنبال یافتن راه‌حل‌های جدید برای حل مسائل می‌باشند.

در واقع سرمایه فکری فقط در سطح پایین سبب نوآوری نمی‌شود و سطوح بالای مدیریتی را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ به‌طوری که سبب می‌شود تا مدیران و روسای دانشگاه همواره به دنبال روش‌ها و شیوه‌های مطلوب و نوین امور اداری و نیروی انسانی باشند. در همین راستا، مصاحبه‌شونده شماره (۵) گفت: "وقتی این فرهنگ وجود داشته باشه که نوآوری را به‌عنوان یک شیوه زندگی کردن تلقی کنیم مدیران هم سعی می‌کنند به‌گونه‌ای بهتر و با استقراار یک سیستم مدیریتی مناسب رضایت و تعهد کارکنان، مدرسان و دانشجویان را افزایش دهند که طبعاً در نهایت این سبب کارآیی و اثربخشی بیشتر خواهد بود و از قبل آن

همه دانشگاه نفع خواهند برد". به علاوه، مفاهیم سرمایه‌های فکری همچون خلاقیت و نوآوری در ارتباط با دانشجویان سبب می‌شود تا نقاط قوت و ضعف فعالیت‌ها و فرآیندها شناخته شده و به سرعت برای بهبود آن اقدام شود.

۲- تیم‌سازی و مشارکت: وجود سطح مطلوبی از سرمایه فکری در شرکت سبب می‌شود تا از سلسله‌مراتب اداری طویل کاسته شده و به این ترتیب هرم سازمانی، افقی و چابک‌تر شود. به‌زعم اکثر مصاحبه‌شوندگان، با تقویت سرمایه فکری، ساختار سازمانی از قالب متمرکز خارج شده و این امکان را بوجود می‌آورد تا افراد در قالب تیم‌های تخصصی اثربخش عمل کنند. در این راستا، مصاحبه‌شونده شماره (۸) بیان داشت: "وقتی در دانشگاه همه مدرسان، کارکنان و دانشجویان از وظایف خود آگاه باشند و توانایی انجام وظایف خود را داشته باشند به راحتی می‌توانند در قالب تیم‌های خودگردان فعالیت‌های وابسته به هم را به اتمام برسانند. مدیریت هم از این وضع خرسند خواهد بود چون می‌داند که افراد توانمند و متعهد هستند و بنابراین لزومی نمی‌بیند با ارسال آیین‌نامه یا هرگونه دستورالعمل کتبی در روند انجام کارها دخالتی داشته باشد". سرمایه فکری سبب می‌شود تا از طریق تمرکززدایی از ساختار و بهره‌گیری از نظرات و ایده‌های همه افراد بتوان به موقع نسبت به رفع چالش‌ها و مشکلات عملکردی گام برداشت. در این راستا، مصاحبه‌شونده شماره (۳) اظهار داشت: "سرمایه فکری سبب تمرکززدایی ساختاری در سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های آموزشی می‌شود و مدیران را راغب می‌کند از نظرات و تجارب افرادشان در هنگام تصمیم‌گیری‌ها بهره‌گیری کنند. این سبب می‌شود تصمیمات سطح عالی سازمان کاربردی‌تر و با در نظر گرفتن چالش‌ها و مشکلات اتخاذ شود که این خود به چابکی و رقابت‌پذیری بیشتر سازمان کمک می‌کند".

۳- یادگیری سازمانی مفهوم دیگری از سرمایه فکری است که با توجه به پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان از مؤلفه‌های سرمایه فکری است. یادگیری سازمانی یک فرایند پویا از دانش است که در سازمان جریان دارد. یادگیری سازمانی مبین اهمیت توجه به تغییرات، نوآوری و خلاقیت در عملکرد است. دانشگاه با ایجاد احساس نیاز به یادگیری و عمل و تدوین دوره‌های توانمندسازی تخصصی برای کارکنان به تحقق این مفهوم کمک می‌کنند. سازمان‌های آموزشی با توجه به ماهیت و فلسفه وجودی‌شان باید تعهد بیشتری به یادگیری داشته باشند و به ارزش‌های مورد نیاز برای خلق و استفاده از دانش بیشتر اهمیت دهند. مصاحبه‌شونده شماره (۷) بیان داشت: "یادگیری سازمانی می‌تواند توانایی یک سازمان را برای تشخیص فرصت تقویت کمک کند که این توانایی‌ها به نحو مؤثری برای عملی کردن فرصت‌های جدید تجهیز می‌شوند". معلمان حرفه‌مند بر یادگیری مادام‌العمر تأکید می‌ورزند و دارای انعطاف در یادگیری و تدریس هستند. آن‌ها اعتقاد دارند یادگیری در هر جایی می‌تواند اتفاق بیافتد و فراگیران را به تجربه تفکر و تعامل با دیگران دعوت می‌کنند. به جای اینکه فراگیران را از یادگیری منزجر و خسته کنند، آن‌ها را تشنه یادگیری می‌کنند و نهایتاً آن‌ها را به یادگیرندگان خودگردان تبدیل می‌کنند.

۴- فرآیند مدیریت دانش همواره مهم بوده و هست، اما امروزه به دلیل اعمال قدرتی که در کسب مزیت رقابتی شرکت‌ها دارد اهمیت روز افزون یافته است (Eskandari, et al, 2016). از نظر مصاحبه‌شوندگان، مؤلفه‌های سرمایه فکری همچون وجود پایگاه‌های اطلاعاتی، روش‌های مستندسازی تجارب کارکنان، ابزارهای به اشتراک گذاری دانش همچون بولتن‌ها و جلسات علمی از تکرار اشتباهات گذشته و دوباره کاری‌ها در دانشگاه جلوگیری می‌کند، منجر به به‌روز شدن کارکنان و تسهیم دانش در همه سطوح می‌شود و به این ترتیب عملکرد همچون رقابت‌پذیری و سودآوری افزایش می‌یابد. در همین رابطه،

مصاحبه‌شونده شماره (۹) بیان داشت: "برگزاری جلسات منظم و مستمر در دانشگاه با حضور همه افراد می‌تواند سبب ارائه راه‌حل‌های نوینی برای مشکلات شود. در جلساتی که افراد بدون هیچ چشم‌داشتی تجارب و دانش خود را با دیگران به اشتراک بگذارند و پذیرای دانش دیگران باشند و بدین ترتیب بعد از جلسات از دانش‌های فراگرفته شده برای انجام فعالیت‌ها استفاده شود".

۵- رهبری تحول‌آفرین از موضوعات اساسی در سرمایه فکری است که امروزه با توجه به پیچیدگی و پویایی این محیط‌ها مورد توجه سازمان‌های موفق جهانی قرار گرفته است. رهبران تحول‌آفرین افرادی هستند که توان درک و شناخت نیازهای کسب و کار در سازمان‌های دانش‌محور همانند نظام‌های آموزش عالی را داشته باشند. به‌زعم مصاحبه‌شوندگان سرمایه‌ی فکری سبب می‌شود که رهبران همواره وضعیت مطلوبی را برای سازمان ترسیم کرده و کارکنان را ترغیب نمایند تا جهت تحقق چشم‌انداز مطلوب گام بردارند. در این راستا مصاحبه‌شونده شماره (۱۳) اظهار داشت: "سرمایه فکری توسط مدیریت عالی باعث می‌شود که سازمان در همه شئون مورد بازبینی قرار گیرد و وضعیت مطلوب در روش‌های انجام کار، در محصولات و خدمات ترسیم شود. بنابراین، شما هیچ‌وقت به وضع موجود رضایت نمی‌دهید و افق‌های نوینی را پیش روی سازمان و افراد سازمان قرار می‌دهید، همواره به دنبال ایجاد تمایز و تفاوت هستید و قصد دارید سازمان را به سطوح بالاتر ارتقا دهید".

۶- شایسته‌سالاری از دیگر عوامل مهم ایجاد انگیزه و پویایی در کارکنان است، به طوری که با رعایت آن کارکنان قابلیت‌ها و توانمندی‌های خود را ارائه داده و امکان رشد و تعالی سازمان را بوجود می‌آورند. مصاحبه‌شوندگان معتقد بودند مؤلفه‌های سرمایه فکری همچون وجود فرهنگ شایسته‌خواهی و

شایسته‌سالاری در وجود مکانیزم‌ها، ساختارها و رویه‌هایی که افراد توانمند و مستعد را جذب و پرورش می‌دهد، سبب سودآوری و افزایش مزیت رقابتی می‌شود. مصاحبه‌شونده شماره (۱۱) بیان داشت:

"اگر این باور جمعی وجود داشته باشد که تنها و تنها افراد شایسته وارد شوند، در آن صورت می‌توان انتظار داشت که در نابسامانی‌های تکنولوژیکی و اقتصادی به سلامت به ساحل آرامش برسد؛ در غیر این صورت، نه تنها پیشرفت نخواهیم کرد بلکه باید انتظار درجا زدن و حتی پسرفت داشته باشیم."

۷- از دیگر مؤلفه‌های سرمایه فکری که عامل مهمی در سرآمدی و موفقیت دانشگاه فرهنگیان است منوط به پذیرش فناوری می‌باشد. همه مصاحبه‌شوندگان باور داشتند که محیط دانشگاه از نظر تکنولوژیکی بسیار پویا و متغیر است و مؤلفه‌های سرمایه فکری به دانشگاه کمک می‌کند تا با سرعت و سهولت به آخرین تکنولوژی‌های روز دنیا دسترسی و آن‌ها را در خود مستقر کنند و از آن‌ها در جهت ارائه خدمات بهتر بهره‌برداری نمایند. سرمایه فکری سبب می‌شود مقاومت در مقابل تغییرات تکنولوژیکی به حداقل کاهش یابد و به راحتی بتوان فناوری‌های نوین را مستقر ساخت. در این راستا، مصاحبه‌شونده شماره (۱۴) گفت:

"برای اینکه بتوانیم بهره‌وری و کارآیی در دانشگاه را بهبود ببخشیم ناگزیر از پذیرش فناوری‌های نوین هستیم. سرمایه فکری کمک می‌کند از وجود چنین فناوری‌هایی چه در بخش‌های مختلف اداری، آموزشی، پژوهشی، فرهنگی-اجتماعی، دانشجویی و... آگاه شویم و به آن‌ها دسترسی داشته باشیم و از این طریق آینده سازمان را تضمین کنیم."

۸- مؤلفه دیگر از مؤلفه‌های شناسایی شده سرمایه فکری فرهنگ‌پذیری می‌باشد. فرهنگ مجموعه‌ای از سنت‌ها، ارزش‌ها، هنجارها، باورها، نگرش‌ها و بینش‌های جامعه می‌باشد که از نسلی به نسل دیگر منتقل می‌گردد و نظام‌های آموزشی در انتقال آن به آیندگان نقش عمده‌ای دارند. مصاحبه‌شونده شماره (۱۵)

عنوان می‌کرد که "در سیاست‌های کلان باید به فرهنگ توجه و اهمیت داده شود. مثلاً فرهنگ در قالب سرفصل دروس و کتب درسی می‌تواند به افراد منتقل شود، چون فرهنگ به‌عنوان هویت و شناسنامه یک ملت محسوب می‌شود".

۹- مؤلفه دیگر بصیرت‌مهارتی: مهارت‌هایی که به اندازه کافی تمرین نشده‌اند به زودی فراموش می‌شوند و منجر به تخصص‌زدایی می‌گردد. بنابراین باید در برنامه‌های درسی آموخته شود که عمیقاً دانشجوی معلمان را با تفکر انتقادی، حل مسئله، قدرت تصمیم‌گیری، چگونگی ارتباط مؤثر، مهارت‌های بین‌فردی و درون‌فردی، شیوه خودمدیریتی، همدردی با دیگران، چگونگی مقابله با مسائل عاطفی، انواع استرس و چگونگی برنامه‌ریزی شغلی آشنا گردیده و در آن‌ها نهادینه گردد. به استناد صحبت مصاحبه‌شونده شماره (14): "رسالت پرورش معلم هوشمند و هوشیار و خردورز انسانی که بتواند در کشاکش بحران‌ها و چالش‌های جهان کنونی هویت، ثبات، پویایی و یکپارچگی خود را حفظ کند، بر عهده دانشگاه شریف فرهنگیان می‌باشد". تحقق این هدف نیازمند این است که مدرسان به‌ویژه اعضای هیات‌علمی در این دانشگاه نسبت به مهارت‌های لازم برای پرورش چنین افرادی شناخت و آگاهی قابل ملاحظه‌ای داشته باشند.

در پژوهش حاضر برای اعتباریابی داده‌های کیفی به دست آمده از روش بازنگری توسط اعضا و شرکت‌کنندگان استفاده شد. به این منظور مؤلفه‌های سرمایه فکری مدرسان دانشگاه فرهنگیان و همچنین مدل به دست آمده به اعضا برگردانده شد و با چند تن از آن‌ها صحبت شد و از آن‌ها خواسته شد تا ابهامات احتمالی را مشخص کرده و پیشنهادات خود را ارائه دهند. در نهایت طبق نظرات این خبرگان آموزشی، این الگو می‌تواند توضیح‌دهنده مولفه‌های سرمایه فکری مدرسان دانشگاه فرهنگیان خراسان شمالی باشد و می‌توان گفت که از اعتبار و دقت قابل قبول برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری



شکل ۱ مدل مولفه های سرمایه فکری مدرسان دانشگاه فرهنگیان خراسان شمالی پژوهشگر ۱۴۰۰

در جامعه دانایی محور رکن اصلی و اساسی توسعه نیروی انسانی فرهیخته و خردمند است که در رأس همه آن‌ها معلم قرار دارد، چرا که دستیابی به تمامی آمال و آرزوهای یک ملت و چه بسا دهکده جهانی در گروه تلاش‌های معلمان است. معلمان به‌عنوان رکن رکن نظام تعلیم و تربیت و مهم‌ترین عامل در تعیین

نتایج یادگیری می‌باشند. آنان ایفاگر نقش‌های مهمی مانند: تسهیل‌کنندگی آموزشی، رهبر، مدیر آموزشی، نقش الگویی و بسیاری نقش‌های دیگر هستند. (Ali Mohammadi et al., 2019). دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان دانشگاهی ماموریت‌محور متولی اصلی توانمندسازی دانشجو معلمان بر اساس اسناد بالادستی است. سرمایه فکری در سازمان‌ها و نظام‌های آموزشی پیش‌نیاز توسعه است، زیرا سرعت رشد و آهنگ توسعه به کمیت و کیفیت نیروی انسانی کارآمد بستگی دارد. پرورش سرمایه‌های فکری که رسالت آموزش عالی و دانشگاه فرهنگیان است از طریق ایجاد قابلیت لازم جهت بهره‌گیری از سرمایه فیزیکی و مادی، رشد سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی را تسریع می‌نماید. تربیت معلم یکی از حوزه‌های اصلی آموزش به شمار می‌رود و از آن انتظار می‌رود نقش بسزایی در تربیت نیروی انسانی مورد نیاز آموزش و پرورش را ایفا نماید. در این مطالعه مؤلفه‌های سرمایه فکری در بین اساتید دانشگاه فرهنگیان خراسان شمالی به روش کیفی مورد پژوهش قرار گرفت. از جمله این موارد نوآوری می‌باشد، نوآوری مهم‌ترین عامل رشد و پیشرفت در سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های آموزشی در زمان حال و آینده و در تمامی زمینه‌ها می‌باشد. نوآوری یک استراتژی اثربخش برای افزایش و ارتقای عملکرد محسوب می‌گردد. بر اساس دیدگاه میرغفوری، مروتی (Sharifabadi, and Zahedi, 2017) نوآوری از طریق توسعه روش‌های جدید انجام کار و ایجاد راهکارها و راه‌حل‌ها ارزش ایجاد می‌کند که صرفاً یک توصیه نیست، بلکه اهمیتی ضروری برای حیات و رشد سازمان به حساب می‌آید.

یافته‌های پژوهش حاضر نیز با پژوهش‌های (Azhdari, et al, 2018) و (Stefan, & Bengtsson, 2017)، (Montri Wiboonrat, et al, 2017)، (Robert, 2017) و همچنین (Rannikko, 2016) همخوانی دارد که در بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد سازمانی به مفهوم نوآوری و ارزش آفرینی اشاره کرده‌اند.

مضمون بعدی تیم‌سازی و تمرکززدایی می‌باشد. به دلیل چالش‌های جهان آینده تیم‌سازی و تمرکززدایی فرصت و زمینه پیشرفت بیشتر را در سازمان فراهم می‌سازد. اگر این مفهوم ماندگاری و دوام داشته می‌تواند منبع قوت و پایداری در عملکرد باشد. تیم‌سازی، امکان رشد و موفقیت از طریق مدیریت بر خویشتن را فراهم می‌نماید. این مضمون با نتایج تحقیقات (Scotland, 2017)، (Doshani, & Rai Nikoo, 2015) و (Fan, 2015) در زمینه تأثیر بر ارتقای عملکرد مطابق می‌باشد.

از مؤلفه‌های دیگر سرمایه فکری با توجه یافته‌های پژوهش حاضر، یادگیری سازمانی است. سازمان‌ها از طریق خلق و کسب، اشتراک، انتشار و کاربرد دانش می‌توانند به مفهوم یادگیری سازمانی دست یابند. سازمان‌هایی که به‌طور پیوسته یادگیری خود را بهبود می‌بخشند بهتر می‌توانند تغییرات ایجاد شده در محیط را درک کنند. (Sirén, 2012) و (Farnoudi, et al, 2017) در مطالعاتشان به تأثیر یادگیری سازمانی در بهبود عملکرد سازمان‌ها دست یافته‌اند. از طرفی (Mohammadi, et al, 2020) نیز در تعیین مؤلفه‌های سرمایه فکری در مدارس به یادگیری سازمانی به‌عنوان زیرمجموعه سرمایه ساختاری اشاره کردند.

مدیریت دانش از مناسب‌ترین راه‌حل‌ها برای ارائه خدمات و کارایی به شمار می‌آید. هر چه سازمان‌ها از مدیریت دانش بهره‌مندی بیشتری داشته باشند ارزش بیشتری بدست خواهند آورد و مسیر تکامل و بالندگی را سریع‌تر طی خواهند کرد. مدیریت دانش با کارآیی و اثربخشی، خلق ارزش نموده و نقاط ضعف و قدرت سیستم را نشان می‌دهد. در این ارتباط به پژوهش‌های دانش فرد (Daneshfard, 2016)، (Eskandari, et al, 2016)، (Puhakka, 2017)، (Chen, & Lovvorn, 2011) (Gibcus, 2013) می‌توان اشاره کرد که مدیریت دانش را یک مؤلفه اساسی برای نظام‌های آموزشی عنوان کرده‌اند.

مضمون بعدی تأثیر رهبری تحول‌آفرین می‌باشد. رهبران تحول‌آفرین با توجه به وضعیت کارکنان، با ایجاد جو نوآوری و یادگیری سازمانی عملکرد را ارتقا می‌بخشند. رهبری تحول‌آفرین در محیط‌های متلاطم

و غیر قابل پیش‌بینی با برانگیختن کارکنان، ایجاد انگیزه و فرهنگ سازمانی اثربخش به دنبال تغییرات متناسب با محیط است و می‌تواند ارتقای کاری و عملکردی را ایجاد کند. (Short, Ketchen, Shook, & Ireland, 2010) در پژوهش آینده‌پژوهی شرکت‌های دانش‌بنیان رهبری تحول‌آفرین را از مضامین کلیدی در موفقیت و رشد این شرکت‌ها برشمرده‌اند. مضمون شایسته‌سالاری در مواردی مانند توجه به قابلیت‌های افراد در زمان استخدام، ارتقا و جابجایی افراد می‌تواند بر بهبود عملکرد و موفقیت سازمان تأثیر بسزایی داشته باشد. جهت دستیابی به این امر مدیران باید روابط درون‌سازمانی را شفاف و روشن کرده و با تدوین برنامه راهبردی، کارکنان را در مسیر آینده سازمان رهنمون سازند. (Fan, & Xue, 2012) شایسته‌سالاری در سرمایه انسانی را عامل رشد و توسعه سازمان‌ها می‌دانند. پذیرش فناوری به معنای شناسایی فرصت‌های بالقوه بالا و فناوری محور است (Hooshmandinia, 2015). اکتساب فناوری اولیه و ایجاد قابلیت‌های فناورانه از عناصر ضروری برای عملکرد و رشد آینده سازمان‌ها هستند. مؤسسات آموزش عالی به‌ویژه دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان نمایندگان علم و پژوهش برای برخورداری از مزیت رقابتی در عرصه جهانی باید به تغییرات و جهش‌های فناوری و بهبود فناوری کاربردی و بنیادین مبادرت ورزند. دانشگاه فرهنگیان بهترین محل برای بکارگیری نتایج حاصل از پیشرفت‌های تکنولوژیکی است. این نتایج تا حدودی با یافته‌های پژوهش (Mansouri, et al, 2017)، (Farnoudi, et al, 2017)، (Dehqan, 2016)، (Sarri, Bakouros, & Petridou, 2010) که مطابقت و هماهنگی با تغییرات فناوری در سطح جهانی را عامل موفقیت سازمان‌ها بیان کردند، هم‌نوايي دارد.

مؤلفه بعدی فرهنگ پذیری می‌باشد که این مؤلفه را می‌توان هم در بعد فرهنگ سازمانی و هم در بعد فرهنگ همکاری مطرح کرد. (Ahmadi, et al, 2020) به مؤلفه فرهنگ به‌عنوان مؤلفه سرمایه فکری در سازمان به‌ویژه سازمان‌های آموزشی دست یافته‌اند. از این جهت یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش

(Mohammadi, et al, 2020) هم‌نوابی می‌کند که به فرهنگ سازمانی نیز به‌عنوان زیرمجموعه سرمایه ساختاری اشاره کردند.

مؤلفه دیگر سرمایه فکری بصیرت مهارتی می‌باشد.

یافته‌های پژوهشی (Keyani & Askari, 2017) ساحت‌هایی در بحث شایستگی اساتید دانشگاه مطرح کرده‌اند. از جمله برنامه‌ریزی و آماده‌سازی برای آموزش، برنامه‌ریزی و طراحی برای یادگیری، مدیریت پیرامون محیط یادگیری و... که به‌صورت کلی با نتایج این پژوهش مطابقت دارد. همچنین (Sobhaninezhad, 2015) صلاحیت حرفه‌ای استادان را در سه بعد صلاحیت شخصی، صلاحیت تخصصی - حرفه‌ای و صلاحیت اخلاقی-اعتقادی عنوان کرده‌اند.

دانشگاه فرهنگیان در رویکرد نوین خود در تربیت نسل نو معلمان کشور بر آن است تا با عملی کردن نظام آموزشی و تربیتی معلمان کشور و تطبیق آن با الگوهای روز دنیا، ضمن طرح و پیاده‌سازی راهبردها و استانداردهای لازم در این زمینه، بسترهای لازم در ایجاد توسعه پایدار و تحول‌آفرین در کشور را فراهم کند. سرمایه فکری یک عنصری کلیدی در ایجاد ارزش در سازمان‌هاست که مؤسسات آموزش عالی قادرند با درک شایستگی‌های موجود خود کسب کنند، توانایی‌هایی پنهان خود را تشخیص دهند و با تخصیص بهینه، زمینه هم‌افزایی و دستیابی به اهداف و استراتژی‌های سازمانی را فراهم نمایند. سرمایه فکری از مهم‌ترین و راهگشاسترین سرمایه‌ها در مؤسسات آموزشی می‌باشد. این پژوهش با هدف شناسایی مؤلفه‌های سرمایه فکری در دانشگاه فرهنگیان خراسان شمالی انجام شد. مولفه‌هایی چون: (نوآوری، تیم‌سازی و مشارکت، یادگیری سازمانی، مدیریت دانش، رهبری تحول‌آفرین، شایسته‌سالاری و پذیرش فناوری، فرهنگ‌پذیری، بصیرت مهارتی) بدست آمد.

پیشنهادات پژوهش

با توجه به اهمیت و تأثیر مؤلفه‌های سرمایه فکری پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

- مدیران و روسای دانشگاه برای دستیابی به دانش و اطلاعات جدید و به روز از انواع مفاهیم سرمایه‌های فکری بدست آمده در این پژوهش استفاده نموده و عملکرد سازمان را ارتقا بخشند.
- استفاده از مفاهیم سرمایه فکری برای تدوین برنامه‌های بلندمدت در دانشگاه جهت دستیابی به اهداف.
- مفاهیم سرمایه فکری در دانشگاه‌ها گنجانده شود تا بتوان آن‌ها را مورد توجه قرار داده قوت‌ها و ضعف‌ها را در این زمینه مشخص نموده و در راستای بهبود و تقویت آن به منظور ارتقای عملکرد عمل نمود. این مدل می‌تواند در تصمیمات بهبود عملکرد به تناسب استراتژی و فرهنگ عمومی مورد استفاده قرار گیرد. در بخش پیشنهادهای پژوهشی به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود مدل بدست آمده را در سایر سازمان‌های آموزشی بسنجند و نتایج را در راستای بهبود مدل با هم مقایسه نمایند.
- اسناد بالادستی به‌عنوان نقشه و راهنمای عمل در سیستم آموزشی و در چشم‌انداز آینده کشور محسوب می‌شوند، با توجه به اینکه دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان دانشگاهی مأموریت محور، برای تحقق اهداف نظام تعلیم و تربیت و تربیت منابع انسانی بر اساس اسناد بالادستی را سرلوحه برنامه‌های خویش قرار داده است، و با عنایت به نتایج پژوهش به متولیان پیشنهاد می‌شود به منظور تحقق رسالت و مأموریت سازمانی دانشگاه فرهنگیان در توانمندسازی و آموزش دانشجو معلمان پیگیری و نظارت مستمر بر تقویت مؤلفه‌های سرمایه‌های فکری مدرسان به ویژه اعضای هیأت علمی داشته باشند.

References

- Abbaspour, A., Sharafi, M., & Moghadam, M. (2013). Necessity of designing an optimal model for measuring intellectual capital in higher education system, *Journal of Innovation and Creativity in Humanities*, 2(4), 2,50-28.
- Ahmadi, F., Moradi, S., Doshman Ziari, E., Barzegar, N., & Sharifian, L. (2020). Presenting a model for promoting intellectual capital of faculty members of Islamic Azad University of Tehran. *Quarterly Journal of Leadership and Educational Management*, 14(4), 68-47.
- Aldrich, H. E. (2012). "The emergence of entrepreneurship as an academic field: A personal essay on institutional entrepreneurship. *Research Policy*", 41(7), 1240-1248.
- Ali Mohammadi, Gh., Jabbari, N., & Niyaz Azeri, K. (2020). Professional empowerment of farhangian university graduates in emerging skills horizon. *Educational and Educational Studies*, 9(2), 231-264.
- Andersen, S. S., & Hanstad, D. V. (2013). Knowledge development and transfer in a mindful project-organization. *International Journal of Managing Projects in Business*.
- Arman, Manny, Shafiee, Mahbobeh. (2017). "Competitive capabilities in knowledge-based companies as a model for explaining the role of strategic agility and strategic learning". *Management Studies (Recovery and Transformation)*, 50-25, (83)25.
- Auerbach, C., & Silverstein, L. B. (2003). *Qualitative data: An introduction to coding and analysis* (Vol. 21). NYU press.
- Azhdari, G., Laxian, M., Shirazi, A., & Fayazi, B.M. (2018). Innovation and creativity in the implementation of human resource management measures in knowledge-based companies. *Innovation and Creativity in Humanities*, 1-32, (4)7.
- Bakhtiari, T., Saffarian Hamedani, S., & Enayati, T. (2018). Presenting a structural model of factors affecting the growth of intellectual capital among faculty members of medical universities. *New approach in educational management*, 9(1 (33), 225-246.
- Barringer, B. R., Jones, F. F., & Neubaum, D. O. (2005). A quantitative content analysis of the characteristics of rapid-growth firms and their founders. *Journal of business venturing*, 20(5), 663-687.

Bigliardi, B., Galati, F., & Verbano, C. (2013). Evaluating performance of university spin-off companies: Lessons from Italy. *Journal of technology management & innovation*, 8(2), 178-188.

Bontis, N., & Serenko, A. (2009). A causal model of human capital antecedents and consequents in the financial services industry. *Journal of intellectual capital*.

Calza, F., Dezi, L., Schiavone, F., & Simoni, M. (2014). The intellectual capital of business incubators. *Journal of intellectual capital*.

Chen, C. J., Liu, T. C., Chu, M. A., & Hsiao, Y. C. (2014). "Intellectual capital and new product development. *Journal of Engineering and Technology Management*", 33, 154-173.

Chen, J. S., & Lovvorn, A. S. (2011). The speed of knowledge transfer within multinational enterprises: the role of social capital. *International Journal of Commerce and Management*, 21(1), 46-62.

Czarnitzki, D., Rammer, C., & Toole, A. A. (2014). University spin-offs and the "performance premium". *Small Business Economics*, 43(2), 309-326.

Daneshfard, K. (2016). Prioritizing the role of knowledge-based and supportive structures in the innovation process in knowledge-based companies. *Innovation and Creativity in Humanities*, 5(4), 217-248.

Dehqan, H., Charkhtab Moqaddam, J., & Dehqan, A. (2016). "The effect of intellectual capitals of the organization on the process of technological entrepreneurship in The Iranian Research Organization for Science and Technology". *Journal of Entrepreneurship Development*, 9(2), 257-276.

Dennis, C., Papagiannidis, S., Alamanos, E., & Bourlakis, M. (2016). The role of brand attachment strength in higher education. *Journal of Business Research*, 69(8), 3049-3057.

Doshani, E., & Sadeh Rai Nikoo, Sh. (2015). "The effect of dynamic teamwork on the performance of the case study organization of Isfahan Railway Administration. *Railway Training and Research Center*", 275.

Eskandari, K., Budaghi Khajeh Nobar, H., Rostamzadeh, R., & Bayayi Hervey, S. (2016). "The effect of knowledge management activities on non-financial performance of water and electricity companies". *Futures Management Research*, 27(2 (107)), 59-74.

Fan, Y. (2015). The Research of the Relationship between Intellectual Capital in Technical Entrepreneurial Enterprises and Its Growth. *In International Conference on Environmental Sciences* (pp. 583-589).

Fan, Y., & Xue, M. (2012). A Study on Intellectual Capital-Driven Mechanism of Growth in Technology-Based New Ventures. *In Advances in Computer Science and Engineering* (pp. 731-736). Springer, Berlin, Heidelberg.

Farnoudi, S., Ghazi Noori, S., Radfar, R., & Tabatabaian, H. (2017). "Analysis of growth factors of knowledge-based companies in Iran with the approach of explaining possible paths". *Science and Technology Policy*, 10(2), 49-66.

Gibcus, Petra. (2013). Information processing and strategic decision-making in small and medium-sized enterprises: The role of human and social capital in attaining decision effectiveness. *International Small Business Journal*, 31(2), 192-216.

Gilsing, V. A., Van Burg, E., & Romme, A. G. L. (2010). *Policy principles for the creation and success of corporate and academic spin-offs*. *Technovation*, 30(1), 12-23.

Govahi, A. (2017). Foresight in Futures Studies: A Layered Causal Analysis of Futures Studies Challenges in Iran. *Futures Management Research*, 28(2 (109)), 15-24.

Gunawan, T., Jacob, J., & Duysters, G. (2013). Entrepreneurial orientation and network ties: Innovative performance of smes in an emerging-economy manufacturing cluster. *Maastricht School of Management Working Paper*, 23.

Hooshmandinia, Sh., & Najafizadeh, N. (2017). The process of commercialization of technology and its methods in the market technology of innovative technology exchanges, *Journal of Management Futures Studies*, 28(110), 42-19.

Jalalpour, S., Talebi, K., & Tabibi, J. (2016). Improving the performance of Iranian knowledge-based companies: identifying factors affecting policies and executive programs. *Journal of Entrepreneurship Development*, 9(2), 199-217.

Johnson, S. G., Schnatterly, K., & Hill, A. D. (2013). Board composition beyond independence: Social capital, human capital, and demographics. *Journal of management*, 39(1), 232-262.

Kamali, Yahya. (2014). The role of employee performance evaluation in the realization of meritocracy in the organization. *Naja Journal of Human Resources*, 5(37), 76-49.

Kameoka, A., Yokoo, Y., & Kuwahara, T. (2004). A challenge of integrating technology foresight and assessment in industrial strategy development and policymaking. *Technological Forecasting and Social Change*, 71(6), 579-598.

Kidalov, M. V., & Snider, K. F. (2011). "US and European public procurement policies for small and medium-sized enterprises (SME): a comparative perspective. *Business and Politics*", 13(4), 1-41.

Knight, J. (2015). International universities: Misunderstandings and emerging models?. *Journal of Studies in International Education*, 19(2), 107-121.

Łataś, R., & Walasek, D. (2016). *Intellectual capital within the project management. Procedia Engineering*, 153, 384-391.

Löfsten, H. (2016). "New technology-based firms and their survival: The importance of business networks, and entrepreneurial business behaviour and competition. *Local Economy*", 31(3), 393-409.

Mansouri, S., Vazifeh, Z., & Yousefi Tabas, H. (2017). Prioritizing the drivers of influential factors in order to develop knowledge-based companies in Kerman province. *Journal of Entrepreneurship Development*, 10(2), 319-338.

Masteri Farahani, F., Niyaz Azeri, K., & Salehi, M. (2015). "Presenting a structural model for commercialization of knowledge in Islamic Azad Universities of Tehran". *Futures Management Research*, 26(No. 4 (Consecutive 105)), 17-27.

Mir Ghafouri, S.H., Morovvati Sharifabadi, A., & Zahedi, A. (2018). "Designing an integrated model for the development of innovation level and commercialization of knowledge-based companies in Iran. *Innovation and Creativity in The Humanities*", 7(4), 107-142.

Mohammadi, E., Sharifi Rad, Gh., & Fazlolahi Elahi Ghomshi, S. (2020). "Identifying the Components of Teachers' Intellectual Capital: A Phenomenological Study. *Jondi Shapour Educational Development Quarterly, Ahvaz*", 12, 266-277.

Ozkan, N., Cakan, S., & Kayacan, M. (2017). *Intellectual capital and financial performance: A study of the Turkish Banking Sector. Borsa Istanbul Review*, 17(3), 190-198.

Patthirasinsiri, N., & Wiboonrat, M. (2019). Measuring intellectual capital of science park performance for newly established science parks in Thailand. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 40(1), 82-90.

Puhakka, V. (2010). Versatile and flexible use of intellectual capital in entrepreneurial opportunity discovery. *Journal of Management Research*, 2(1), 1.

Rahimian, A. (2018). University branding, the new need for higher education (Case Study, Payame Noor University, Central Karaj). *Management and Planning in Educational Systems*, 11(1), 139-158.

Rannikko, H. (2012). "Early development of new technology-based firms: a longitudinal analysis on new technology-based firms' development from population level and firm level perspectives".

Salar Zehi, H., & Amiri, Y. (2011). "Investigating factors affecting the establishment of customer relationship management process in insurance companies, *General Management Research*", 4(12), 131-144.

Sarri, K. K., Bakouros, I. L., & Petridou, E. (2010). Entrepreneur training for creativity and innovation. *Journal of European Industrial Training*.

Scholten, V. E. (2006). The early growth of academic spin-offs: [factors influencing the early growth of Dutch spin-offs in the life sciences, ICT and consulting]. *Wageningen University and Research*.

Short, J. C., Ketchen Jr, D. J., Shook, C. L., & Ireland, R. D. (2010). The concept of "opportunity" in entrepreneurship research: Past accomplishments and future challenges. *Journal of management*, 36(1), 40-65.

Sirén, C. A. (2012). Unmasking the capability of strategic learning: a validation study. *The Learning Organization*, 19(6), 497-517.

Stefan, I., & Bengtsson, L. (2017). "Unravelling appropriability mechanisms and openness depth effects on firm performance across stages in the innovation process". *Technological Forecasting and Social Change*, 120, 252-260.

Svetličič, M., Jaklič, A., & Burger, A. (2007). "Internationalization of small and medium-size enterprises from selected central European economies. *Eastern European Economics*", 45(4), 36-65.

Talebi, K., Davari, A., & Dehghan Najmabadi, A. (2013). Identifying the effect of intellectual capital on identifying entrepreneurial opportunities in knowledge-based companies. *Management Studies (Improvement and Transformation)*, 22(71), 19-48.

Zhang, J. (2009). The performance of university spin-offs: an exploratory analysis using venture capital data. *The Journal of Technology Transfer*, 34(3), 255-285.

Zia, B., Rezvani, M., & Bayati, A. (2017). Providing a framework for networking entrepreneurial marketing in small and medium-sized businesses in the pharmaceutical industry. *Journal of Entrepreneurship Development*, 10(3), 417-436.

Identifying the components of intellectual capital of Professors of Farhangian University of North Khorasan a Qualitative Study

Masoumeh Mohammadabadi, Ahmad Mohammadabadi, Fahimeh Kord Firouzjai

Abstract

The aim of this study was to discover the components of intellectual properties among the professors of Farhangian University of North Khorasan. The method of the study was qualitative method and Grounded theory was used. For an in-depth review of the concepts, the method of documentary study and theoretical foundations as well as semi-structured interviews were used. Participants were 15 professors with experience in Farhangian University of North Khorasan in the academic year 1399-1400 who were selected using purposive sampling method and the snowball method up to the theoretical saturation limit. To check the accuracy of the findings, the review method was used by members. To determine the reliability, the reliability method between inter-coder reliability method (intra-subject agreement) was used. Inductive content analysis (Arbach and Silverstein 6-step technique) was used in data analysis. Findings showed that the components of innovation and value creation, team building and participation, organizational learning, knowledge management, transformational leadership, meritocracy, technology acceptance, acculturation and skill insight are discussed. These components can be used in decisions to improve the performance of educational systems, especially Farhangian universities.

Keywords: Farhangian University, Intellectual properties, Professors و Qualitative method