

Research Paper

Designing a Qualitative Model of Intellectual Capital based on the Organizational Learning Approach in Education

Ali Shahnazari¹, Mahmoud Qurbani^{2*}, Naziasadat Nasser³

1. Department of Educational Sciences, Mashhad branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran

2. Department of Educational Sciences, Mashhad branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran

3. Department of Educational Sciences, Mashhad branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran

Received: 2020/4/9

Accepted: 2020/12/13

PP: 23-39

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.30495/jedu.2021.24554.4918

Keywords:

Intellectual Capital,
Organizational Learning,
Qualitative Model.

Abstract

Introduction: This study aimed to develop a qualitative model of intellectual capital based on the organizational learning approach in the General Department of Education of Khorasan Razavi Province and the seven districts of the Mashhad Education Department. It was applied-developmental in terms of purpose, mixed (quantitative-qualitative) in terms.

research methodology: This study method and descriptive in terms of data collection. The statistical population consisted of academic and professional education experts, of whom 25 people were selected using the purposive sampling. After defining the subject and conducting library and exploratory studies, a list of the propositions concerning the dimensions and components of the research variables was provided and after receiving the qualitative and quantitative corrective comments, it was confirmed by academic and professional education experts. After determining and confirming the reliability using the Cronbach's alpha coefficient, it was distributed to the Delphi members in the form of a researcher-developed questionnaire. Data were analyzed by the statistical procedures and (SPSS 22) and experts reached a consensus about research dimensions and research components using the Kendall's coefficient of concordance (0.723).

Findings: The results showed there were four dimensions and 21 components of intellectual capital and there were three dimensions and 12 components of organizational learning.

Conclusion: Finally, the appropriateness of the model was confirmed by the experts using one sample t-test.

Citation: Ali Shahnazari, Mahmoud Qurbani, Naziasadat Nasser. The Designing a Qualitative Model of Intellectual Capital based on the Organizational Learning Approach in Education. Journal of New Approaches in Educational Administration, Journal of Research and Urban Planning Vol 12. Issue 2 PP:23-39

Corresponding author: Mahmoud Qurbani

Address: Department of Educational Sciences, Mashhad branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran

Email: mhgh2020@ gmail.com.

Extended Abstract

Introduction:

Today, our country's education is facing various challenges from a regional and international perspective, and overcoming these challenges requires determining the strategy of the education movement, and the Education Organization needs to find ways to identify this strategy. There is management and measurement of intellectual capital and organizational learning opportunities. The educational organization has no choice but to identify, measure and manage intellectual capital with a managerial learning approach for effectiveness, efficiency, and competitive advantage. Because despite the recommendation and emphasis on the transformation and upstream documents of the education system, the dimensions and components of intellectual capital and organizational learning have remained unknown and stagnant. Accordingly, the present study was conducted to develop a qualitative model of intellectual capital with a managerial learning approach in the General Department of Education of Khorasan Razavi Province and the seven education districts of Mashhad, which has an applied and developmental aspect.

Context:

The relationship between intellectual capital and organizational learning has always been considered by experts and various models and perspectives have been presented in this field.

Goal:

This study aimed to develop a qualitative model of intellectual capital based on the organizational learning approach in the General Department of Education of Khorasan Razavi Province and the seven districts of the Mashhad Education Department.

Method:

This research is applied and developmental in terms of purpose and mixed (quantitative-qualitative) method and is descriptive in the data collection method. The statistical population of the study was academic and professional education experts. A sampling of the statistical population was done purposefully (snowball). A total of 25 people, including 13 university experts and 12 professional education experts according to educational, research, and experimental criteria, were selected as members of the Delphi group. After defining the subject and conducting exploratory and library studies, a list of propositions about the dimensions and components of research variables was identified. In terms of content, validity was approved by academic and professional experts. After determining and confirming reliability,

Dimensions and details (0.782) using Cronbach's alpha coefficient at a significant level ($0.7 > \alpha \geq 0.8$), in the form of a researcher-made questionnaire in four stages, were provided to Delphi members. In other words, in the first stage, seven dimensions with 104 components related to intellectual capital and five dimensions with 54 elements related to organizational learning, in the second stage, four dimensions with 75 aspects related to intellectual capital and three dimensions with 35 components related to organizational learning, in the third stage, four dimensions with 51 features on intellectual capital and three dimensions with 29 elements on organizational learning, and finally in the fourth stage, four dimensions with 21 components on intellectual capital and three dimensions with 12 features on organizational learning, in the form of a five-spectrum questionnaire Likert was provided to members to determine the importance of each dimension and component. Finally, the data obtained from the research were analyzed based on the relevant statistical methods using software (Spss22), and the dimensions and features of the investigation reached a consensus of experts with Kendall agreement coefficient (0.723).

Findings:

Based on the results of research data analysis, using qualitative analysis software (Spss22), in the first stage of Delphi, four dimensions with 75 components around intellectual capital and three dimensions with 35 features about organizational learning with a higher cut level Extracted from (0.6) was defined. In the second stage, four dimensions with 51 components around intellectual capital and three dimensions with 29 features around organizational learning with a cut-off level higher than (0.6) were identified. In the third stage, four sizes and 21 practical components related to intellectual capital and three dimensions and 12 functional features related to organizational learning with a cut-off level higher than (0.7) were identified. Based on the findings of the fourth stage, the outputs of the three Delphi stages were monitored and measured. In other words, components above the cut-off level (0.7), including four dimensions and 21 practical features around intellectual capital and three dimensions and 12 compelling features related to organizational learning, were extracted and components below the cut-off level (0.7). 0) were deleted. Also, the score of intellectual capital and organizational learning components of the sample group was compared with the standard score of 3.5 and according to the results of the one-sample t-test, since the average score of dimensions and components of intellectual capital and organizational learning in the sample group Was significantly higher than the standard score and cut-

off level (0.7); Finally, the dimensions and components affecting the variables of intellectual capital and organizational learning with a relatively strong Kendall agreement coefficient were extracted with 99% confidence of experts. The fourth with (0.723) showed a tiny difference. The conceptual model of the research was identified with seven dimensions of human capital, structural, communication, innovation, characteristics of the learning organization, organizational learning levels, and the organizational learning process with 33 practical components.

Results:

According to the purpose of research (designing an appropriate model of intellectual capital with an organizational learning approach in education) and reviewing the results based on data analysis in the

four stages of Delphi using qualitative analysis software and expert consensus on dimensions and components Intellectual capital and organizational learning in education with Kendall agreement coefficient (0.723), the model with the opinion of experts and using a one-sample t-test is appropriate. Therefore, in the qualitative research model, intellectual capital has four dimensions of human capital, structural capital, communication capital, and innovation capital with 21 components. Also, organizational learning has three dimensions of characteristics of a learning organization, organizational learning levels, and organizational learning process with 12 features. Research findings with research results (Durrah & et al., 2018); (Galavandi & et al., 2012) There is a significant relationship between the dimensions of intellectual capital and organizational learning.

مقاله پژوهشی

طراحی مدل کیفی سرمایه فکری با رویکرد یادگیری سازمانی در آموزش و پرورش

علی شاه نظری^۱، محمود قربانی^{۲*}، نازیاسادات ناصری^۳

۱. گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران
۲. گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران
۳. گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

چکیده

مقدمه و هدف: پژوهش حاضر با هدف تدوین مدل کیفی سرمایه فکری با رویکرد یادگیری سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان خراسان رضوی و نواحی هفتگانه آموزش و پرورش شهرستان مشهد انجام شد. تحقیق از منظر هدف، کاربردی و توسعه ای است.

روش شناسی پژوهش: پژوهش، از منظر روش، آمیخته (کمی - کیفی) است و از لحاظ شیوه گردآوری داده ها، توصیفی است. جامعه آماری تحقیق، خبرگان دانشگاهی و حرفه ای آموزش و پرورش بودند. نمونه گیری از جامعه آماری به صورت هدفمند انجام شد که در مجموع ۲۵ نفر انتخاب شدند. پس از تعریف موضوع و انجام مطالعات اکتشافی و کتابخانه ای، فهرستی از گزاره ها پیرامون ابعاد و مؤلفه های متغیرهای تحقیق شناسایی شد و پس از اخذ نظرات اصلاحی کیفی و کمی به لحاظ روایی محتوایی به تأیید خبرگان دانشگاهی و حرفه ای رسید و در قالب پرسشنامه محقق ساخته پس از تعیین و تأیید پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در اختیار اعضای دلفی قرار گرفت. داده های حاصل از تحقیق براساس روش های آماری مربوط و با استفاده از نرم افزار (SPSS22) تحلیل شد و ابعاد و مؤلفه های تحقیق با ضریب توافق کندال (۰/۷۲۳) به اجماع خبرگان رسید.

یافته ها: براساس یافته های پژوهش، ابعاد و مؤلفه های سرمایه فکری در ۴ بعد و ۲۱ مؤلفه و ابعاد و مؤلفه های یادگیری سازمانی در ۳ بعد و ۱۲ مؤلفه شناسایی شد.

بحث و نتیجه گیری: نهایتاً تناسب مدل با نظر خبرگان با استفاده از آزمون t تک نمونه ای مورد تأیید قرار گرفت.

تاریخ دریافت: ۹۹/۱/۲۱

تاریخ پذیرش: ۹۹/۹/۲۳

شماره صفحات: ۲۳-۳۹

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/jedu.2021.24554.4918

واژه های کلیدی:

سرمایه فکری، یادگیری سازمانی، مدل کیفی

استناد: شاه نظری علی، قربانی محمود، ناصری نازیاسادات، طراحی مدل کیفی سرمایه فکری با رویکرد یادگیری سازمانی در آموزش و پرورش، ۱۴۰۰، طراحی مدل کیفی سرمایه فکری با رویکرد یادگیری سازمانی در آموزش و پرورش، دوماهنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۴۰۰، ۱۲ (۲) صص ۳۹-۲۳

* نویسنده مسئول: محمود قربانی

نشانی: گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

پست الکترونیکی: mhgh2020@gmail.com

مقدمه

(Haghtali, 2015). در سازمان های دانش محور امروزی بویژه سازمان آموزش و پرورش، اهمیت دارایی های نامشهود به مراتب بیشتر از دارایی های مشهود و فیزیکی است. در این سازمان ها، مالکیت سرمایه های فکری، آن ها را به توانایی های خاصی مجهز می سازد. بنابراین هر چقدر سازمان ها و شرکت ها به لحاظ دارایی های نامشهود و سرمایه فکری غنی باشند، بهتر و سریعتر می توانند به سطوح بالای رشد و توسعه دست یابند (Shojaee et al, 2010). همچنین، ارتباط سرمایه فکری و یادگیری سازمانی همواره مورد توجه صاحب نظران بوده و مدل ها و دیدگاه های گوناگونی در این زمینه ارائه شده است؛ برخی از اندیشمندان و صاحب نظران مشهور سازمان و مدیریت، از سرمایه فکری به عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار بر ظرفیت یادگیری سازمانی یاد می کنند (Gasimzadhe Alishahi, 2015). سرمایه فکری با توجه به ماهیت هر سازمانی ابعاد گوناگونی دارد. بطور کلی، سرمایه فکری شامل دانش افراد، خلاقیت، شهرت سازمان، ظرفیت های سازمانی، روابط با مشتریان، عرضه کنندگان و فناوری اطلاعات است. تمرکز اصلی این سرمایه بر سامانه هایی است که موجب ایجاد ارزش برای سازمان ها می شود (Mousavi et al, 2013). هم چنین، یادگیری سازمانی فرایند بهره گیری از تجربیات سازمانی از طریق کسب دانش و بصیرت، توزیع و تفسیر اطلاعات و تغییر نگرش و رفتار برای بالابردن سطح تعهد، مسوولیت پذیری و پاسخ گویی اعضا به منظور افزایش اثربخشی، بهره وری، تأمین نیازهای مشتریان، بهبود و بهسازی سازمان در یک محیط متغیر و پویاست (Mirkamali, 2010).

در عصر اطلاعات و فناوری برکسی پوشیده نیست که در دنیای رقابتی امروز، سازمان ها با تغییرات سریع، مبهوت کننده و شگفت آوری مواجه هستند؛ بقا، موفقیت و در نتیجه مزیت رقابتی آن ها به قابلیت های یادگیری سازمانی بستگی دارد، که بایستی برای سازگاری با این تغییرات توسعه دهند و به بهترین شکل بکار ببرند (Khorshid & Pashazadeh, 2012). بدون تردید، بخش مهمی از نظام آموزش و پرورش مربوط به سرمایه فکری و منابع انسانی است؛ یکی از عوامل پیشرفت و توسعه هر جامعه ای اساساً سرمایه های فکری و منابع انسانی بوده و چگونگی استفاده بهینه از آن نقش مضاعف در توسعه نظام اجتماعی خواهد داشت، از طرفی یکی از شاخص های مهم در توسعه جامعه، داشتن نظام رشد یافته و ارتقای کیفی سرمایه های فکری و منابع انسانی است که با افزایش بهره وری و استانداردسازی آنها، منابع تولیدی آن نیز در ابعاد مختلف دو چندان می شود. به همین دلیل، سازمان

امروزه آموزش و پرورش کشور ما از منظر منطقه ای و بین المللی با چالش های زیست محیطی، حقوق شهروندی، مردم سالاری و مشارکت اجتماعی، ورود فناوری های نوین به آموزش و پرورش، پدیده بی سوادی مدرن، تک فرهنگی و از بین رفتن فرهنگ های بومی، پدیده آموزش های ناهمسان، عدم همراهی ذهنیات با عینیات، پدیده جهانی شدن به عنوان یک پارادایم اصلی در دوران جدید و امثال آن مواجه است و غلبه بر این چالش ها نیازمند تعیین استراتژی حرکت آموزش و پرورش است و سازمان آموزش و پرورش برای تعیین این استراتژی نیازمند یافتن راه هایی برای ایجاد ساختارهای اجرایی و مردم سالار، شناسایی، مدیریت و سنجش سرمایه های فکری و فرصت های یادگیری سازمانی و استفاده از همه قابلیت ها و امکانات نظام تعلیم و تربیت و جامعه هست؛ تا همه نخبگان فکری و اندیشمندان و صاحب نظران فرهنگی و سیاسی، خود را در امر تعلیم و تربیت و نظام آموزشی کشور سهیم بدانند؛ چرا که آموزش و پرورش به لحاظ نوع کار و مکانیزم اثرگذاری آن بر بنیاد جامعه، برنامه ریزی ها و تصمیم گیری ها، خیلی سریع مورد قضاوت افکار عمومی، بازنگری جامعه و تحلیل نخبگان قرار می گیرد. همانطور که الکساندر کینگ و برتراند اشنایدردر سال ۱۹۹۱ بیان کرده اند، « برخلاف گذشته، آموزش و پرورش امروز و آینده به معنای فرایند دائمی یادگیری توسط هر انسان و جامعه است و یکی از اهداف تازه آموزش و پرورش یادگیری تغییر است» (Sabouri Khosroshahi, 2010). در چنین شرایطی، در سازمان آموزش و پرورش توجه به سرمایه های فکری و یادگیری سازمانی از اهمیت زیادی برخوردار است چرا که امروزه تقریباً تمام کشورهایی که به دنبال توسعه همه جانبه هستند از آموزش و پرورش شروع کرده اند. آموزش و پرورش در شرایط عصر جدید ارتباطات و فناوری ها، یادگیری فرایند مدار و جهانی شدن، نیاز اساسی به مدیریت سرمایه های فکری و یادگیری سازمانی دارد و پیاده سازی آن در آموزش و پرورش بعلافت فقدان اطلاعات کافی در فرایند سیاست گذاری و تصمیم سازی مورد غفلت واقع شده است و ساختار متمرکز آن و تأمین بیشتر امکانات از منابع دولتی به این مسأله دامن زده است. بنابراین، با توجه به نقش و اهمیت آموزش و پرورش، طراحی مدل سرمایه فکری با رویکرد یادگیری سازمانی حائز اهمیت است؛ زیرا، عوامل دیگری نیز وجود دارد که نه تنها بهبود موضوعات مالی، بلکه بقا و جاودانگی غیرمالی سازمان ها را نیز تضمین می کند؛ از مهمترین این عوامل می توان به سرمایه های فکری و دارایی های دانش بنیان اشاره کرد (Karimi &

فیزیکی و سرمایه انسانی داد. اما در اواسط دهه ۱۹۸۰ میلادی حرکت از عصر صنعت به عصر اطلاعات آغاز شد و شکاف عمیق بین ارزش دفتری و ارزش بازار شرکت ها به وجود آمد و در اواخر دهه ۱۹۸۰ میلادی اولین تلاش ها برای تدوین صورت های مالی حساب هایی که سرمایه فکری را اندازه گیری می کردند، صورت گرفت و کتاب هایی در این موضوع از قبیل مدیریت دارایی های دانش توسط آمیدن^۲ تألیف شد. در اوایل ۱۹۹۰ میلادی اولین بار نقش مدیریت سرمایه های فکری با تخصیص یک پست رسمی، در سازمان مشروعیت یافت و ادوینسون^۳ به عنوان مدیر سرمایه های فکری شرکت اسکانندیا معرفی شد و در مجله فورچون مقاله هایی در این زمینه منتشر گردید. از آن پس این مفهوم توجه روز افزون محققان دانشگاهی و دست اندرکاران سازمانی را به خود جلب کرده است.

در مسیر شکل گیری مفهوم سرمایه فکری، تعاریف گوناگونی ارائه شده است ولی هنوز اشتراک نظری پیرامون ادبیات تعریف وجود ندارد (Rahimi Rigi & et al, 2016). با توجه به جایگاه و اهمیت سرمایه فکری و یادگیری سازمانی به برخی از تعاریف ارائه شده از سوی صاحب نظران در جدول ۱ اشاره شده است.

آموزش و پرورش برای اثربخشی، کارآیی و کسب مزیت رقابتی چاره ای جز شناسایی، سنجش و مدیریت سرمایه های فکری با رویکرد یادگیری سازمانی ندارد؛ چرا که علی رغم توصیه و تأکید اسناد تحولی و بالادستی نظام آموزش و پرورش مانند رهنامه نظام تعلیم و تربیت و سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، ابعاد و مؤلفه های سرمایه فکری و یادگیری سازمانی ناشناخته و معطل مانده است و مطالعه تحقیقات انجام گرفته در این رابطه نشاندهنده ی خلاء های تحقیقاتی در این زمینه است؛ خلاء هایی که انگیزه محقق را برای پژوهش و تدوین مدل تحقیق بر انگیخت. براین اساس، سؤال اصلی پژوهش این است که، مدل مناسب سرمایه فکری با رویکرد یادگیری سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان خراسان رضوی و نواحی هفتگانه آموزش و پرورش شهرستان مشهد کدام است؟

اصطلاح سرمایه ی فکری برای نخستین بار در سال ۱۹۶۹ توسط اقتصاد دانی به نام جان کنث گالبریث^۴ برای توضیح و تبیین شکاف بین ارزش دفتری و ارزش بازار مؤسسات مطرح گردید (Hosseini & et al, 2013). سرمایه فکری در دهه هفتاد میلادی، با بروز نگرش های جدید در حوزه علم اقتصاد، توجه صرف به منابع مشهود به عنوان مواد نخستین ایجاد ارزش در سازمان ها، به مرور جای خود را به توجه همزمان به تمامی داشته ها اعم از منابع مالی و فیزیکی و منابع غیر

جدول ۱- تعاریف سرمایه فکری و یادگیری از دیدگاه صاحب نظران سازمان و مدیریت

صاحب نظران	سال	تعاریف
اچ سو و فنگ ^۵	(۲۰۰۹)	سرمایه فکری شامل قابلیت ها، دانش، فرهنگ، استراتژی، فرآیندها، دارایی های فکری و شبکه ارتباطی می باشد که برای سازمان ارزش و مزیت رقابتی ایجاد می کند و به سازمان کمک می کند تا به اهدافش برسد.
هان و لی ^۶	(۲۰۱۵)	سرمایه فکری، اشاره به دانش سازمانی و فردی دارد که از طریق اجتماع تمام توانایی کارکنان سازمان فراهم می شود و منجر به مزیت پایدار رقابتی سازمان می گردد.
کریمی و حقی تالی	(۱۳۹۴)	سرمایه فکری یک عامل(محرک) کلیدی برای نوآوری و مزیت رقابتی در اقتصاد مبتنی بر دانش امروزی است.
یوکل ^۷	(۲۰۰۹)	یادگیری سازمانی عبارت است از فرایند یادگیری جمعی اعضای سازمان.
جیمز ^۸	(۲۰۱۱)	یادگیری سازمانی فرآیندی است که طی آن، سازمان ها دانش جدید خود را گسترش می دهند و در کنار تجارب عادی افراد قرار می دهند و پتانسیل بالقوه برای تأثیرگذاری روی رفتار افراد دارد و قابلیت های سازمان را بهبود می بخشد.
گلایدان ^۹	(۲۰۱۸)	یادگیری سازمانی فرایندی است که طی آن سازمان ها با محیط متغیر خود انطباق می یابند.
قربانی زاده	(۲۰۱۷)	یادگیری سازمانی فرایندی است که به شرایطی از قبیل تلاطم محیطی، نوع ساختار، مناسب بودن استراتژی سازمانی و قوت فرهنگ بستگی دارد(Ghorbanizadeh, 2017).

بر سه سازه اصلی سرمایه فکری اتفاق نظر دارند: سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری-

با آن که تعاریف و مفهوم سازی های ارائه شده در مورد سرمایه فکری یکسان نیستند؛ با این وجود، این رشته سرمایه فکری به همگرایی در مفهوم گرایش پیدا کرده است. به طور کلی، محققان

^۱Han Valley
^۲Yukel
^۳James
^۴Glidan

^۵Kenneth Calbras
^۶Amidan
^۷Edwinson
^۸Skandia
^۹Hsu & Feng

سازمانی و سرمایه مشتری- رابطه ای (Gelich Lee, 2018).
 براین اساس، عناصر سرمایه فکری براساس مطالعه ی

نمودار ۱- مقایسه مدل های مفهومی سرمایه فکری

آنی بروکینگ	یوهان روس	توماس استوارت	نایک بنتیس
دارایی های انسانی:	سرمایه انسانی:	سرمایه انسانی:	سرمایه انسانی:
مهارت ها، توانایی ها و تخصص، توانایی های حل مسأله و سبک های رهبری	شایستگی ها، طرز تلقی و چالاکي فکری	کارکنان به مثابه مهم ترین دارایی سازمان	دانش کارکنان
دارایی های زیرساختاری: فناوری، فرایندها و روش های کاری	سرمایه سازمانی: دارایی فکری، نوآوری، فرایندها و دارایی فرهنگی	سرمایه ساختاری: دانش موجود درباره فناوری اطلاعات	سرمایه ساختاری: دارایی های غیرانسانی یا قابلیت های سازمان مورد نیاز برای تحقق نیازمندی های بازار
دارایی های بازار:	سرمایه رابطه ای:	سرمایه مشتری:	سرمایه رابطه ای:
نام های تجاری، مشتریان، وفاداری مشتریان و کانال های توزیع	روابط با ذینفعان درون و برون سازمان	اطلاعات بازار برای استفاده در جذب و حفظ مشتریان	سرمایه مشتری تنها یک بخش دانش موجود در روابط سازمانی است.

هم چنین، در سال ۱۹۰۰ میلادی هنگامی که فردریک تیلور موضوع انتقال یادگیری به کارکنان سازمان را، برای افزایش کارایی و بهبودی سازمانی مطرح کرد، مفهوم یادگیری سازمانی شکل گرفت (Rezvani & et al, 2013). اما، کرت لوین و مارچ سایمون در سال ۱۹۶۳ میلادی اولین بار عبارت یادگیری سازمانی را ابداع کردند. آنان معتقد بودند که تلاش سازمان ها در پاسخ به تغییرات در محیط خارجی خود برای تطابق اهداف سازمان با شرایط جدید، به کنکاش برای یافتن رویه هایی که سازمان راه برای رسیدن به اثربخشی بیشتر یاری می کند، منجر می شود (Allameh & Moghaddami, 2009). بعدها توجه به چگونگی فعالیت سازمان و نیز چگونگی یادگیری آن توسط پیترسنکه مورد بحث و بررسی واقع شد. توجه به مفهوم یادگیری سازمانی در سازمان ها، نتیجه ماهیت دنیای به سرعت در حال تغییر و محیط رقابتی فعالیت آن هاست. یادگیری سازمانی، مفهومی پیچیده و چند بعدی است که همواره از منظر رشته های مختلف مورد بررسی بوده و از سه منظر استراتژیک، سیستماتیک و فرآیندی توسط پژوهشگران مورد کنکاش قرار گرفته است. علی رغم تنوع دیدگاه ها در زمینه یادگیری سازمانی، تقریباً تمامی تعاریف ارائه شده از یادگیری سازمانی در برگرفته دو نوع تغییر شناختی و رفتاری است. جنبه شناختی تغییر با مفاهیم کسب دانش ، فهم و بینش های جدید سروکار دارد؛ در حالی که جنبه رفتاری

به ایجاد تغییر واقعی یا بالقوه در رفتار یادگیرنده اشاره می کند (Senge, 1991, p37).

چارچوب نظری پژوهش

در رابطه با سرمایه فکری و یادگیری سازمانی پژوهش های مختلفی در داخل و خارج از کشور انجام گرفته است، که بیشتر در حوزه اقتصادی و شرکت های تجاری بوده است و پژوهش های کمتری در زمینه سرمایه فکری و یادگیری سازمانی در سازمان های آموزشی- فرهنگی بویژه سازمان آموزش و پرورش کشور ما علی رغم نقش و جایگاه کم نظیر آن انجام گرفته است. گلآوندی و همکاران (Galavandi & et al, 2012) در پژوهشی به بررسی رابطه ی ابعاد سرمایه فکری با یادگیری سازمانی در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که سرمایه فکری با مؤلفه های یادگیری سازمانی رابطه ای معنادار دارد. سکندو و همکاران (Secundo & et al, 2018) در تحقیق سرمایه فکری در آموزش و پرورش، دریافتند که فرصت های قابل ملاحظه و گسترده تری برای گزارش سرمایه فکری در مقایسه با آنچه که دانشگاه ها در اختیار دارند، وجود دارد. هم چنین نتایج تحقیق نشان داد که دانشگاه ها با رتبه بندی افراد، اندازه گیری عملکرد و مقایسه افراد و مؤسسات، ذهن مدیریتی غالب را به دست آورده اند که ممکن است ارزش آن را از بین ببرد. سمیعی ظفرقندی و آقاکنیری (Sami Zafarghandi & Aghakasiri, 2017) در تحقیقی به بررسی سهم سرمایه فکری و مدیریت دانش در یادگیری معلمان آموزش و پرورش شهر تهران پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که

۴Thomas Stuart
 ۵Nike Bentis

۶Annie Brooking
 ۷Johann Rus

و پرورش ارائه دهد، مشاهده نشد. لذا، هدف اصلی تحقیق، طراحی مدل مناسب سرمایه فکری با رویکرد یادگیری سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان خراسان رضوی و نواحی هفتگانه آموزش و پرورش شهرستان مشهد است. اهداف فرعی تحقیق هم شامل: شناسایی ابعاد و مؤلفه های مدل سرمایه فکری در آموزش و پرورش، شناسایی ابعاد و مؤلفه های مدل یادگیری سازمانی در آموزش و پرورش است.

با توجه به اهمیت موضوع، دیدگاه های خبرگان در چارچوب تکنیک دلفی بررسی شد و مدل کیفی (مفهومی) تحقیق برپایه ی دو متغیر اصلی (سرمایه فکری و یادگیری سازمانی در آموزش و پرورش) ترسیم شد که در قسمت یافته ها نشان داده شده است.

سؤال اصلی پژوهش

مدل مناسب سرمایه فکری با رویکرد یادگیری سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان خراسان رضوی و نواحی هفتگانه آموزش و پرورش شهرستان مشهد کدام است؟

سوالات فرعی پژوهش

سوالات فرعی مرتبط با سؤال اصلی عبارتند از:

۱. ابعاد مدل سرمایه فکری در اداره کل آموزش و پرورش استان خراسان رضوی و نواحی هفتگانه آموزش و پرورش شهرستان مشهد کدام است؟

۲. مؤلفه های مدل سرمایه فکری در اداره کل آموزش و پرورش استان خراسان رضوی و نواحی هفتگانه آموزش و پرورش شهرستان مشهد کدام است؟

۳. ابعاد مدل یادگیری سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان خراسان رضوی و نواحی هفتگانه آموزش و پرورش شهرستان مشهد کدام است؟

۴. مؤلفه های مدل یادگیری سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان خراسان رضوی و نواحی هفتگانه آموزش و پرورش شهرستان مشهد کدام است؟

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از منظر هدف، کاربردی و توسعه ای و از منظر روش، آمیخته (کمی - کیفی) است و از لحاظ شیوه گردآوری داده ها، توصیفی از نوع اکتشافی - پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق، خبرگان دانشگاهی و حرفه ای آموزش و پرورش بودند. نمونه گیری از جامعه آماری به صورت هدفمند (گلوله برفی) انجام شد که در مجموع ۲۵ نفر شامل: ۱۳ نفر از خبرگان دانشگاهی و ۱۲ نفر از خبرگان حرفه ای آموزش و پرورش با توجه به ملاک های تحصیلات، آگاهی از روش های تحقیق، سوابق پژوهشی و

ابعاد متغیر سرمایه فکری شامل ساختاری، سرمایه انسانی و سرمایه ارتباطی هر یک به ترتیب به میزان ۲۸، ۲۹ و ۲۷ درصد و ابعاد مدیریت دانش شامل شناسایی دانش و ایجاد و به کارگیری آن، هدفمندسازی و انتقال دانش، هریک به میزان ۳۹، ۲۰ و ۲۶ درصد از متغیر ملاک یادگیری را پیش بینی می کنند. حیدری و نیکویی (Heydari & Nikoui, 2018) در پژوهشی به بررسی نقش میانجی سرمایه فکری، نوآوری و استراتژی های سازمانی بین تسهیم دانش و عملکرد سازمانی در اداره آموزش و پرورش استان فارس پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که تأثیر تسهیم دانش بر سرمایه فکری، نوآوری و استراتژی های سازمانی معنادار است. جهانیان و حدادیان (Jahanian & Haddadin, 2016) در تحقیقی، رابطه ی بین سرمایه فکری با نوآوری و خلاقیت منابع انسانی سازمان را بررسی کردند. نتایج تحقیق نشان داد که بین سرمایه فکری، خلاقیت و نوآوری کارکنان سازمان رابطه ی مثبت و معنادار وجود دارد. در پژوهشی که دورا و همکاران (Durrah et al, 2018) با موضوع سرمایه فکری و یادگیری سازمانی در بیمارستان سنت جوزف پاریس با هدف شناسایی و بررسی اثر همزمان ابعاد سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی) در افزایش توانایی یادگیری سازمانی در بخش سلامت انجام دادند، نتایج تحقیق نشان داد که تنها یک بعد از سرمایه فکری یعنی سرمایه انسانی دارای اثر مثبت و قابل توجه در بخش سلامت است.

پور کریمی و همکاران (Poorkarimi & et al, 2018) در پژوهشی به بررسی اثر میانجی یادگیری سازمانی بر رابطه بین مهندسی مجدد و عملکرد سازمانی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی و برعکس تأثیر مثبت و معناداری دارد. لیمن و همکاران (Lyman & et al, 2017) در تحقیقی به بررسی یادگیری سازمانی در دانشکده ی پرستاری دانشگاه بریگم یانگ ایالات متحده آمریکا پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که شخصیت، کیفیت، چشم انداز بلند مدت، رهبری مشارکتی، سازش و مشاوره در یادگیری سازمانی نقش اساسی دارند. ناظم و مطلبی (Nazim & Moutallebi, 2011) در پژوهشی به ارائه الگوی ساختاری سرمایه فکری براساس یادگیری سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی تهران پرداختند. نتیجه تحلیل مسیر تحقیق نشان داد که رابطه معناداری بین ابعاد یادگیری سازمانی و سرمایه فکری برقرار است و بیشترین اثر مستقیم را می توان تحت عنوان اثر مستقیم یادگیری سازمانی بر سرمایه فکری عنوان کرد. در پژوهش های گذشته ابعاد و مؤلفه های مختلفی از سرمایه فکری و یادگیری سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است: اما پژوهشی که الگوی کاملی از ابعاد و مؤلفه های سرمایه فکری و یادگیری سازمانی را برای سازمان آموزش

تجربی مرتبط با موضوع، به عنوان نمونه و اعضای گروه دلفی انتخاب شدند. اطلاعات جمعیت شناختی شرکت کنندگان (گروه

دلفی) در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲- اطلاعات جمعیت شناختی گروه دلفی

سوابق خدمتی			خبرگان حرفه ای آموزش و پرورش			خبرگان و استادان صاحب نظر دانشگاهی		
درصد	تعداد	سابقه خدمت	درصد	تعداد	تحصیلات	درصد	تعداد	درجه دانشگاهی
۷۶	۱۹	۲۱ تا ۳۰ سال	۵۸,۳۳	۷	دکترا	۱۵,۳۸	۲	دانشیار
۲۴	۶	۱۱ تا ۲۰ سال	۴۱,۶۶	۵	دانشجوی دکترا	۸۴,۶۱	۱۱	استادیار
۱۰۰	۲۵	جمع	۱۰۰	۱۲	جمع	۱۰۰	۱۳	جمع

ابزار گردآوری داده ها

در این پژوهش، برای گردآوری اطلاعات و داده های تحقیق از پرسشنامه های محقق ساخته طی چهار مرحله ی دلفی استفاده شد. روایی محتوایی پرسشنامه ها توسط خبرگان مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آنها به شرح جدول ۳ با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ تعیین و تأیید شد.

با توجه به جدول ۲، خبرگان دانشگاهی ۵۲ درصد و خبرگان حرفه ای آموزش و پرورش ۴۸ درصد اعضای گروه دلفی را تشکیل می دهند که ۷۶ درصد اعضا دارای سابقه خدمتی ۲۱ تا ۳۰ سال و ۲۴ درصد اعضا دارای سابقه خدمتی ۱۱ تا ۲۰ سال هستند که نشان دهنده انتخاب هدفمند اعضای گروه دلفی از میان خبرگان دانشگاهی و حرفه ای در رابطه با موضوع تحقیق است.

جدول ۳- پایایی (Alpha) ابعاد و مؤلفه های سرمایه فکری و یادگیری سازمانی

پایایی ابعاد	تعداد گویه ها	آلفای کرونباخ	پایایی مؤلفه ها	تعداد گویه ها	آلفای کرونباخ
مرحله اول	۱۲	۰/۹۱۴*	مرحله اول	۱۵۸	۰/۷۲۰*
مرحله دوم	۹	۰/۸۸۷*	مرحله دوم	۱۱۲	۰/۸۵۵*
-	-	-	مرحله سوم	۸۰	۰/۷۱۲*
-	-	-	مرحله چهارم	۳۳	۰/۷۸۲*

*معنی داری در سطح ۰/۷

و پیشنهادها، موارد تکراری حذف شد و لیست نهایی ابعاد و مؤلفه های موضوع تحقیق استخراج شد. از نظر صاحب نظران، در مطالعه ی دلفی معیار مشخصی برای نمایاندن دستیابی به اجماع و همگرایی وجود ندارد؛ معمولاً اگر حداقل ۶۰ درصد پاسخ دهندگان موافق یک موضوع باشند، گفته می شود که آن موضوع از اجماع برخوردار است (Khannifar & Moslem, 2019).

۲. در مرحله دوم، پس از مشخص شدن مؤلفه ها و ابعاد متغیرهای تحقیق از دیدگاه خبرگان و حذف مؤلفه های کم اهمیت و اضافه نمودن مؤلفه های پیشنهادی، پرسشنامه مرحله ی دوم بر مبنای نتایج مرحله اول، تهیه و تدوین شد. پس از جمع آوری و تحلیل داده ها، مؤلفه هایی که دارای میانگین معیار ۳ و بالاتر بودند، در سطح برش (۰/۶) تأیید و حفظ شدند و مؤلفه های پایین تر از میانگین معیار ۳ و سطح برش (۰/۶) حذف شدند. به عبارتی در مرحله دوم ۴ بعد با ۷۵ مؤلفه مربوط به سرمایه فکری و ۳ بعد با ۳۵ مؤلفه مربوط به یادگیری سازمانی در اختیار اعضا قرار گرفت تا همچون مرحله اول، نظر خود را در قالب موافق و مخالف بیان

نتایج جدول ۳ نشان می دهد که ابعاد و مؤلفه های تحقیق از لحاظ آماری در سطح ۰/۷ معنی دار هستند و مقدار ضریب آلفای آزمون از پایایی قابل قبولی برخوردار است. $(8/0 > \alpha \geq 7/0)$ در این پژوهش، پس از تعریف موضوع و انجام مطالعات اکتشافی و کتابخانه ای، فهرستی از گزاره ها پیرامون ابعاد و مؤلفه های سرمایه فکری و یادگیری سازمانی شناسایی شد و پس از اخذ نظرات اصلاحی کیفی و کمی با روایی محتوایی و پایایی مورد تأیید، در قالب روش دلفی طی چهار مرحله اساسی انجام گرفت: ۱. در مرحله اول، فهرستی از گزاره ها پیرامون ابعاد و مؤلفه های سرمایه فکری و یادگیری سازمانی شامل: ۷ بعد با ۱۰۴ مؤلفه مربوط به سرمایه فکری و ۵ بعد با ۵۴ مؤلفه مربوط به یادگیری سازمانی مبتنی بر دیدگاه های صاحب نظران معروف سازمان و مدیریت و پیشینه ی تحقیق، در اختیار اعضا قرار گرفت تا نظر خود را در قالب موافق و مخالف بیان نمایند. در این مرحله از خبرگان خواسته شد، پیشنهادات و ایده های خود را ارائه نمایند و به سؤالات پرسشنامه پاسخ دهند. همچنین، مصاحبه هایی با خبرگان به عمل آمد که کد گذاری و دسته بندی شد. سرانجام پس از دریافت نظرات موافق و مخالف و بررسی نظرات، ایده ها

مهارت های فردی، الگوهای ذهنی و چشم انداز مشترک حذف گردید .

۲) یافته های مرحله دوم: در این مرحله، ابعاد و مؤلفه های با سطح برش (۰/۶) و بالاتر شامل: ۴ بعد با ۵۱ مؤلفه پیرامون سرمایه فکری و ۳ بعد با ۲۹ مؤلفه پیرامون یادگیری سازمانی استخراج شد و مؤلفه های پایین تر از سطح برش (۰/۶) شامل: استعدادهای کارکنان، رهبری، مهارت، توانمندی ارتباطات، توانایی های مربوط به نوآوری، استقرار برنامه جانشینی و جانشین پروری در سازمان، امنیت شغلی کارکنان، ارائه فرصت های برابر به کارکنان، استقرار سیستم های مدیریتی، سرمایه گذاری در فناوری اطلاعات، رویه ها، دارایی های فرهنگی، رسانه های الکترونیکی، ارتباطات عمومی و دانشگاهی، پیاده سازی برنامه استراتژیک، پاسخگویی به تقاضاهای مشتریان، ارتباطات کارکنان، توانایی مشاوره و اطلاع رسانی، سرمایه گذاری در روابط عمومی، ارتباط مناسب با انجمن ها، توجه به مسوولیت اجتماعی، محصولات جدید، تکنولوژی های جدید، گواهی نامه ها، کارآفرینی، پاداش و بازآموزی، جریان اطلاعات، برنامه ریزی، اجرا و ارزیابی فعالیت ها، تعهد مدیریت برای یادگیری سازمانی، فضای بازآزمایشگری و آگاه سازی حذف شدند.

۳) یافته های مرحله سوم: در این مرحله، مؤلفه های بالاتر از سطح برش (۰/۷) شامل: ۴ بعد و ۲۱ مؤلفه مؤثر پیرامون سرمایه فکری و ۳ بعد و ۱۲ مؤلفه مؤثر مربوط به یادگیری سازمانی مشخص شد و مؤلفه های پایین تر از سطح برش (۰/۷) شامل تحصیلات، تجربیات کارکنان، شایستگی های کارکنان، قابلیت های کارکنان، توانمندی های کیفی، ریسک پذیری کارکنان، ارائه ایده های جدید در جلسات گروهی، نگرش مثبت کارکنان در مورد سازمان، وجود مسیرشغلی مناسب و امکان رشد حرفه ای، وجود برنامه های اجتماعی سازی ورود به سازمان، تلاش های آموزشی، هم افزایی، فرایندهای مدیریتی، شبکه ها و سامانه های سازمانی، تکنولوژی، ساختار سازمانی، فرایندهای سازمانی، مأموریت - چشم انداز، مدیریت دانش، چابکی سازمانی، خدمات نوآورانه، شهرت سازمان، روابط با ذی نفعان داخلی و خارجی سازمان، ارتباط مناسب با تأمین کنندگان مالی، روال های کاری، نشر نظرات مشتریان در سراسر سازمان، رشد مناسب در خدمات مطلوب، ترکیب جدید، مکانیسم های نوآوری، سیاست گذاری مشارکتی، مسوولیت و کنترل، محیط یادگیری، آموزش، یادگیری مستمر در سطح سیستم ها، تفکر انتقادی، انعطاف پذیری، شبکه سازمان یادگیرنده، سازوکارهای انسجام بخشی، نظام های ارتباطی و اطلاعاتی، یادگیری تیمی، تفکر سیستمی، قابلیت های استراتژیک، حکمت مدار بودن، انسجام بخشی دانش، تولید اطلاعات و تبدیل دانش نظری به عملی حذف شدند. همچنین،

هم چنین در این مرحله دو بعد با دو مؤلفه پیشنهادی نیز در اختیار اعضا قرار گرفت.

۳. در مرحله سوم، نتایج مرحله دوم در اختیار خبرگان قرار گرفت. به عبارتی، در این مرحله ۴ بعد با ۵۱ مؤلفه پیرامون سرمایه فکری و ۳ بعد با ۲۹ مؤلفه پیرامون یادگیری سازمانی در قالب پرسشنامه پنج طیفی لیکرت با گزینه های میزان اهمیت بسیار کم با امتیاز ۱، کم با امتیاز ۲، متوسط با امتیاز ۳، زیاد با امتیاز ۴ و خیلی زیاد با امتیاز ۵ برای تعیین میزان اهمیت هر یک از مؤلفه ها در اختیار اعضا قرار گرفت تا نظر خود را اعلام کنند.

یافته ها

در این پژوهش، نتایج حاصل از تحلیل داده های تحقیق در مراحل چهارگانه دلفی به تفکیک ارائه شده است:

۱) یافته های مرحله اول: در این مرحله، براساس تحلیل داده های تحقیق با استفاده از نرم افزار تحلیل کیفی دلفی (Spss22)، ابعاد و مؤلفه هایی که مورد توافق اکثر صاحب نظران بود، استخراج گردید. بدین ترتیب، ۴ بعد با ۷۵ مؤلفه پیرامون سرمایه فکری و ۳ بعد با ۳۵ مؤلفه پیرامون یادگیری سازمانی با سطح برش بالاتر از (۰/۶) استخراج شد و ابعاد و مؤلفه هایی که پایین تر از سطح برش (۰/۶) بودند، حذف شدند. به عبارتی، ابعاد سرمایه سیستمی، سرمایه بهبود و بازسازی، سرمایه اجتماعی، قابلیت های یادگیری سازمانی، اصول سازمان یادگیرنده و مؤلفه های گرایش های کارکنان، روابط فردی، تعمق کارکنان درباره اقداماتشان، مسوولیت پذیری و وظیفه شناسی کارکنان، رفاه کارکنان، سیستم هایی برای استفاده از قابلیت های سازمان، تکنیک ها و برنامه هایی با قابلیت پیاده سازی، حق امتیاز، حق اختراع ها، اینترنت سازمان، روتین های کسب و کار، مدیریت سازمان، رازهای تجاری، محیط بیرونی، جریان متداول سازمانی، توانایی کارکنان در برقراری ارتباط با مجامع علمی، توجه به خواسته های مشتریان، بازار محور بودن، تعامل با شهروندان، بازار جدید، پویایی محیطی، کل گرای، هم پایانی، بازخور مثبت و منفی، روابط مبتنی بر وابستگی متقابل، حق ثبت محصولات، هنجارها، همانند انگاری، تعهدات و هویت مشترک بین افراد سازمانی، حل مشکل به صورت سیستماتیک، رویکرد یادگیری به استراتژی، پوشش محیط بیرونی، عملکرد مالی، عملکرد دانش، ارتباط سیستمی، کاربرد مهارت ها، ارزش ها، اضافه شدن دانش جدید به سیستم فعلی دانش، بهبود حافظه سازمانی، تسهیم دانش، کاربردی سازی دانش، قابلیت خلق دانش، قابلیت کسب دانش، قابلیت انتقال دانش، قابلیت اصلاح رفتار سازمانی، اجرای اقدامات مدیریت،

مؤثر مربوط به یادگیری سازمانی مشخص شد. شایان ذکر است در این مرحله همه ی مؤلفه ها بعلاوه سطح برش بالاتر از (۰/۷) تأیید شدند. هم چنین، در این مرحله نمره ابعاد و مؤلفه های سرمایه فکری و یادگیری سازمانی گروه نمونه با نمره معیار ۳/۵ مقایسه شد و با توجه به نتایج حاصل از آزمون t تک نمونه ای، میانگین نمره ابعاد سرمایه فکری و یادگیری سازمانی در گروه نمونه به طور معناداری از نمره معیار ۳/۵ و سطح برش (۰/۷) بالاتر بود (p < ۰/۰۰۱). (به منظور تبیین کامل یافته های تحقیق، نتایج مراحل چهارگانه دلفی در جدول ۴ ارائه شده است.

در این مرحله نمره مؤلفه های سرمایه فکری و یادگیری سازمانی گروه نمونه با نمره معیار ۳/۵ مقایسه شد و با توجه به نتایج حاصل از آزمون t تک نمونه ای، میانگین نمره ابعاد و مؤلفه های سرمایه فکری و یادگیری سازمانی در گروه نمونه به طور معناداری از نمره معیار و سطح برش (۰/۷) بالاتر بود (p > ۰/۰۰۱).

۴) یافته های مرحله چهارم: در این مرحله، خروجی های حاصل از اجرای سه مرحله تکنیک دلفی مورد پایش و سنجش مجدد قرار گرفت و با اجماع خبرگان، ابعاد و مؤلفه های نهایی برای سنجش متغیرهای تحقیق ارائه شد. به عبارتی، براساس نتایج مرحله چهارم دلفی، مؤلفه های بالاتر از سطح برش (۰/۷) شامل: ۴ بعد و ۲۱ مؤلفه مؤثر پیرامون سرمایه فکری و ۳ بعد و ۱۲ مؤلفه

جدول ۴- نتایج مراحل چهارگانه دلفی

ابعاد	مؤلفه ها	مرحله اول		مرحله دوم		مرحله سوم		مرحله چهارم	
		SD	میانگین	SD	میانگین	SD	میانگین	SD	میانگین
سرمایه انسانی	کارکنان	۰/۹۶	۰/۱۲	۰/۹۲	۰/۲۷۶	۴/۸۴	۰/۳۷۴	۴/۹۲	۰/۲۷۶
	دانش مرتبط باکار	۰/۸۸	۰/۳۳۱	۰/۹۲	۰/۲۷۶	۴/۶	۰/۱۵	۴/۷۲	۰/۴۵۸
	آموزش	۰/۹۶	۰/۱۲	۰/۹۲	۰/۲۷۶	۴/۳۶	۰/۶۳۷	۳/۶	۰/۵۷۷
	خلاقیت کارکنان	۰/۸	۰/۴۰۸	۰/۸۸	۰/۳۳۱	۴/۵۲	۰/۵۰۹	۴/۹۶	۰/۱۲
	تخصص کارکنان	۰/۸۴	۰/۳۷۴	۰/۷۶	۰/۴۳۵	۴/۳۶	۰/۵۶۸	۴/۸۸	۰/۳۳۱
سرمایه ساختاری	مالکیت معنوی	۰/۸۸	۰/۳۳۱	۰/۸۸	۰/۳۳۱	۴/۶۴	۰/۴۸۹	۴/۹۲	۰/۲۷۶
	فلسفه مدیریت	۰/۹۶	۰/۱۲	۰/۹۶	۰/۱۲	۴/۶۴	۰/۵۶۸	۳/۵۲	۰/۷۷
	ارتباطات مالی	۰/۹۲	۰/۲۷۶	۰/۹۲	۰/۲۷۶	۴/۲	۰/۶۴۵	۳/۵۶	۰/۵۸۳
	سیستم های اطلاعاتی	۰/۸۸	۰/۳۳۱	۰/۸۴	۰/۳۷۴	۴/۷۲	۰/۴۵۸	۳/۵۶	۰/۵۸۳
	فرهنگ سازمانی	۰/۹۶	۰/۱۲	۰/۹۶	۰/۱۲	۴/۶	۰/۶۴۵	۴/۹۶	۰/۱۲
سرمایه ارتباطی	یادگیری سازمانی	۰/۸	۰/۴۰۸	۰/۹۲	۰/۲۷۶	۴/۷۶	۰/۴۳۵	۳/۵۲	۰/۵
	زیرساخت های آموزشی و پرورشی	۰/۸۸	۰/۳۳۱	۰/۸۸	۰/۳۳۱	۴/۲۴	۰/۶۶۳	۴/۹۶	۰/۱۲
	مشتریان	۰/۹۲	۰/۲۷۶	۰/۸۸	۰/۳۳۱	۴/۸	۰/۴۰۸	۳/۵۲	۰/۷۱۴
	تحقیق و توسعه	۰/۹۶	۰/۱۲	۰/۹۶	۰/۱۲	۴/۲	۰/۷۰۷	۴/۹۲	۰/۲۷۶
	موافقت نامه های لیسانس	۰/۶۴	۰/۴۸۹	۰/۸۴	۰/۳۷۴	۴/۱۶	۰/۶۸۷	۳/۵۲	۰/۶۵۳
سرمایه نوآوری	شبکه ارتباطی	۰/۸	۰/۴۰۸	۰/۸	۰/۴۰۸	۴/۴۸	۰/۶۵۳	۳/۶۴	۰/۵۶۸
	برندها	۰/۸	۰/۴۰۸	۰/۸۸	۰/۳۳۱	۴/۸۴	۰/۳۷۴	۴/۸۸	۰/۳۳۱
	همکاری های آموزشی و پرورشی	۰/۷۲	۰/۴۵۸	۰/۸۴	۰/۳۷۴	۴/۶	۰/۵۷۷	۳/۶۴	۰/۵۶۸
	نوآوری تولیدی	۰/۹۲	۰/۲۷۶	۰/۹۲	۰/۲۷۶	۴/۸۴	۰/۳۷۴	۳/۵۲	۰/۵۸۵
	نوآوری فرایندی	۰/۹۲	۰/۲۷۶	۰/۹۲	۰/۲۷۶	۴/۸۴	۰/۳۷۴	۳/۶۸	۰/۶۲۷
یادگیری سازمانی	نوآوری اداری	۰/۹۶	۰/۱۲	۰/۹۶	۰/۱۲	۴/۶	۰/۵۷۷	۴/۹۲	۰/۲۷۶
	ویژگی های رهبری	۰/۸	۰/۴۰۸	۰/۸	۰/۴۰۸	۴/۸۴	۰/۳۷۴	۴/۹۲	۰/۲۷۶
	ویژگی های منابع انسانی	۰/۹۶	۰/۱۲	۰/۹۶	۰/۱۲	۴/۹۶	۰/۱۲	۴/۹۶	۰/۱۲
	ویژگی های طرح سازمانی	۰/۸۴	۰/۳۷۴	۰/۹۲	۰/۲۷۶	۴/۴۸	۰/۵۰۹	۳/۷۲	۰/۷۳۷
	ویژگی های فرهنگ سازمانی	۰/۹۲	۰/۲۷۶	۰/۸۸	۰/۳۳۱	۴/۸۸	۰/۳۳۱	۴/۷۶	۰/۵۲۲
سطوح یادگیری سازمانی	ویژگی های مأموریت/ استراتژی	۰/۸	۰/۴۰۸	۰/۸۸	۰/۳۳۱	۴/۶۴	۰/۶۵۸	۴/۸۸	۰/۳۳۱
	داده مدار بودن	۰/۸۸	۰/۳۳۱	۰/۸۸	۰/۳۳۱	۴/۵۲	۰/۶۵۳	۴/۹۲	۰/۲۷۶
	اطلاعات مدار بودن	۰/۸	۰/۴۰۸	۰/۹۲	۰/۲۷۶	۴/۶	۰/۶۵۴	۳/۵۲	۰/۶۵۳
	دانش مدار بودن	۰/۸۸	۰/۳۳۱	۰/۹۶	۰/۱۲	۴/۶۸	۰/۴۷۶	۴/۸۴	۰/۳۷۴
	به کارگیری اطلاعات / خلق دانش	۰/۸	۰/۴۰۸	۰/۹۶	۰/۱۲	۴/۶۸	۰/۴۷۶	۴/۸	۰/۵
فرایند یادگیری سازمانی	نهادینه کردن دانش	۰/۹۲	۰/۲۷۶	۰/۸۴	۰/۳۷۴	۴/۷۲	۰/۴۵۸	۳/۵۶	۰/۵۰۶
	تعبیر و تفسیر اطلاعات/ انتقال اطلاعات	۰/۸	۰/۴۰۸	۰/۹۶	۰/۱۲	۴/۶۴	۰/۴۸۹	۳/۶۴	۰/۶۳۷
	اکتساب/ خلق اطلاعات	۰/۷۲	۰/۴۵۸	۰/۹۲	۰/۲۷۶	۴/۵۶	۰/۵۸۳	۴/۸۸	۰/۳۳۱

*معنی داری در سطح برش ۰/۷

با توجه به جدول ۴، همه مؤلفه ها با نمره معیار ۳/۵ و با سطح برش ۰/۷ تعیین شده و سایر مؤلفه ها از مدل تحقیق حذف شدند. سرانجام، پس از انجام چهار مرحله دلفی و با میزان ضریب توافق

جدول ۵- ضریب توافق کندال (W) ابعاد و مؤلفه های مؤثر بر متغیرهای تحقیق در مراحل چهارگانه دلفی

مراحل	مرحله اول		مرحله دوم		مرحله سوم		مرحله چهارم	
	ابعاد	مؤلفه ها	ابعاد	مؤلفه ها	مؤلفه ها	مؤلفه ها	مؤلفه ها	مؤلفه ها
تعداد خبرگان	۲۵	۲۵	۲۵	۲۵	۲۵	۲۵	۲۵	۲۵
ضریب توافق کندال	۰/۴۱۴	۰/۲۷۲	۰/۷۲۰*	۰/۳۰۳	۰/۷۱۲*	۰/۷۲۳*		
مجذورکای	۱۱۳/۹۴۶	۱۰۶۶/۳۰۶	۱۹۸/۱۰۷	۶۲۵/۸۶۹	۱۴۰۵/۴۵۴	۵۷۸/۷۳۸		
درجه آزادی	۱۱	۱۵۷	۱۱	۱۰۹	۷۹	۳۲		
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰		

*معنی داری در سطح برش ۰/۷

۳. مقایسه ضریب توافق کندال مؤلفه های متغیرهای تحقیق در مرحله سوم با (۰/۷۱۲) و در مرحله چهارم با (۰/۷۲۳) نشان دهنده تفاوت بسیار ناچیز بود که حاکی از توافق خبرگان در رابطه با مؤلفه های مدل کیفی تحقیق است.

از طرفی، از نظر مشایخی و همکاران (Mashayekhi & et al, 2005) در صورتی که تعداد اعضای گروه دلفی بیش از ۱۰ نفر باشد، این میزان از ضریب توافق کاملاً معنادار به حساب می آید. با توجه به یافته ها و نتایج نهایی تحقیق به سؤالات پژوهش به شرح زیر پاسخ داده شد:

سؤال: ابعاد مدل سرمایه فکری در اداره کل آموزش و پرورش استان خراسان رضوی و نواحی هفتگانه آموزش و پرورش شهرستان مشهد کدام است؟ پاسخ سؤال به شرح جدول ۶ است.

داده های جدول ۵ نشان می دهد که با ۹۹ درصد اطمینان، خبرگان در رتبه بندی ابعاد و مؤلفه های سرمایه فکری و یادگیری سازمانی توافق نظر دارند. لازم به ذکر است هر اندازه آماره کندال به ۱ نزدیک تر باشد حاکی از ضریب توافق بالا می باشد ($P > 05/0$).

سرانجام، روش دلفی با حصول اتفاق نظر میان اعضا به دلایل زیر پایان یافت:

۱. تحلیل داده های دلفی نشان داد که با ۹۹ درصد اطمینان، خبرگان در رتبه بندی ابعاد با ضریب توافق (۰/۷۲۰) اتفاق نظر دارند ($P > 05/0$).

۲. تحلیل داده های دلفی نشان داد که با ۹۹ درصد اطمینان، خبرگان در رتبه بندی مؤلفه های مراحل سوم و چهارم توافق نظر داشته و اختلاف چندانی ندارند. ($P > 05/0$)

جدول ۶- ابعاد مدل سرمایه فکری در اداره کل آموزش و پرورش استان خراسان رضوی و...

ابعاد	میانگین	انحراف معیار	مقدار آماره t	سطح معناداری (sig)
سرمایه انسانی	۰/۹۶	۰/۲	۹/۰۰۰	۰/۰۰۰
سرمایه ساختاری	۰/۹۲	۰/۲۷۶	۵/۷۷۹	۰/۰۰۰
سرمایه ارتباطی (مشتري)	۰/۸۸	۰/۳۳۱	۴/۲۲۱	۰/۰۰۰
سرمایه نوآوری	۰/۹۶	۰/۲	۹/۰۰۰	۰/۰۰۰

معنیداری در سطح ۰/۷

عبارتنداز: سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه ارتباطی و سرمایه نوآوری.

سؤال: مؤلفه های مدل سرمایه فکری در اداره کل آموزش و پرورش استان خراسان رضوی و نواحی هفتگانه آموزش و پرورش شهرستان مشهد کدام است؟ پاسخ سؤال به شرح جدول ۷ است.

داده های مندرج در جدول ۶ نشان می دهد که بین میانگین نمرات نمونه آماری و جامعه مورد نظر در همه ابعاد تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر همه ابعاد سرمایه فکری مورد شناسایی و تأیید قرار گرفتند. براین اساس، ابعاد سرمایه فکری

جدول ۷- مؤلفه های مدل سرمایه فکری در اداره کل آموزش و پرورش استان خراسان رضوی و....

ابعاد	مؤلفه ها	میانگین	انحراف معیار	مقدار آماره t	سطح معناداری (sig)
سرمایه انسانی	کارکنان	۴/۹۲	۰/۲۷۶	۷۶/۲۰۴	۰/۰۰۰
	دانش مرتبط با کار	۴/۷۲	۰/۴۵۸	۴۳/۸۶۲	۰/۰۰۰
	آموزش	۳/۶	۰۰/۵۷۷	۲۵/۱۱۵	۰/۰۰۰
	خلاقیت کارکنان	۴/۹۶	۰/۲	۱۰۶/۵۰۰	۰/۰۰۰
	تخصص کارکنان	۴/۸۸	۰/۳۳۱	۶۳/۰۱۶	۰/۰۰۰
سرمایه ساختاری	مالکیت معنوی	۴/۹۲	۰/۲۷۶	۷۶/۲۰۴	۰/۰۰۰
	فلسفه مدیریت	۳/۵۲	۰/۷۷	۱۸/۳۰۵	۰/۰۰۰
	ارتباطات مالی	۳/۵۶	۰/۵۸۳	۲۴/۵۲۴	۰/۰۰۰
	سیستم های اطلاعاتی	۳/۵۶	۰/۵۸۳	۲۴/۵۲۴	۰/۰۰۰
	فرهنگ سازمانی	۴/۹۶	۰/۲	۱۰۶/۵۰۰	۰/۰۰۰
سرمایه ارتباطی	یادگیری سازمانی	۳/۵۲	۰/۵	۲۷/۶۵۲	۰/۰۰۰
	زیرساخت های آموزشی و پرورشی	۴/۹۶	۰/۲	۱۰۶/۵۰۰	۰/۰۰۰
	مشتریان	۳/۵۲	۰/۷۱۴	۱۹/۷۴۴	۰/۰۰۰
	تحقیق و توسعه	۴/۹۲	۰/۲۷۶	۷۶/۲۰۴	۰/۰۰۰
	موافقت نامه های لیسانس	۳/۵۲	۰/۶۵۳	۲۱/۵۸۶	۰/۰۰۰
سرمایه نوآوری	شبکه ارتباطی	۳/۶۴	۰/۵۶۸	۲۵/۸۵۲	۰/۰۰۰
	برندها	۴/۸۸	۰/۳۳۱	۶۳/۰۱۶	۰/۰۰۰
	همکاری های آموزشی و پرورشی	۳/۶۴	۰/۵۶۸	۲۵/۸۵۲	۰/۰۰۰
	نوآوری تولیدی	۳/۵۲	۰/۵۸۵	۲۴/۰۶۴	۰/۰۰۰
	نوآوری فرایندی	۳/۶۸	۰/۶۲۷	۲۳/۷۵۸	۰/۰۰۰
	نوآوری اداری	۴/۹۲	۰/۲۷۶	۷۶/۲۰۴	۰/۰۰۰

معنی داری در سطح ۰/۷

مشتریان، تحقیق و توسعه، برندها، همکاری های آموزشی و پرورشی، موافقت نامه های لیسانس، شبکه ارتباطی، نوآوری تولیدی، نوآوری فرایندی و نوآوری اداری.

سؤال: ابعاد و مؤلفه های مدل یادگیری سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان خراسان رضوی و نواحی هفتگانه آموزش و پرورش شهرستان مشهد کدام است؟ پاسخ سؤال به شرح جدول ۸ است

داده های مندرج در جدول ۷ نشان می دهد که بین میانگین نمرات نمونه آماری و جامعه مورد نظر در همه مؤلفه ها تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر همه مؤلفه های سرمایه فکری مورد شناسایی و تأیید قرار گرفتند. براین اساس، مؤلفه های سرمایه فکری عبارتند از: کارکنان، دانش مرتبط به کار، آموزش، تخصص کارکنان، خلاقیت کارکنان، مالکیت معنوی، فلسفه مدیریت، ارتباطات مالی، یادگیری سازمانی، سیستم های اطلاعاتی، فرهنگ سازمانی، زیرساخت های آموزشی و پرورشی،

جدول ۸- ابعاد مدل یادگیری سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان خراسان رضوی و....

ابعاد	میانگین	انحراف معیار	مقدار آماره t	سطح معناداری (sig)
ویژگی های سازمان یادگیرنده	۰/۸۴۰۰	۰/۳۷۴۱۷	۳/۲۰۷	۰/۰۰۴
سطوح یادگیرندگی سازمان	۰/۹۲۰۰	۰/۲۷۶۸۹	۵/۷۷۹	۰/۰۰۰
فرایند یادگیری سازمانی	۰/۹۲۰۰	۰/۲۷۶۸۹	۵/۷۷۹	۰/۰۰۰

معنی داری در سطح ۰/۷

سازمانی عبارتند از: ویژگی های یک سازمان یادگیرنده، سطوح یادگیرندگی سازمان و فرایند یادگیری سازمانی.

سؤال: مؤلفه های مدل یادگیری سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان خراسان رضوی و نواحی هفتگانه آموزش و پرورش شهرستان مشهد کدام است؟ پاسخ سؤال به شرح جدول ۹ است.

داده های مندرج در جدول ۸ نشان می دهد که بین میانگین نمرات نمونه آماری و جامعه مورد نظر در همه ابعاد تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر همه ابعاد یادگیری سازمانی مورد شناسایی و تأیید قرار گرفتند. براین اساس، ابعاد یادگیری

جدول ۹- مؤلفه های مدل یادگیری سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان خراسان رضوی و....

ابعاد	مؤلفه ها	میانگین	انحراف معیار	مقدار آماره t	سطح معناداری (sig)
ویژگی های سازمان یادگیرنده	ویژگی های رهبری	۴/۹۲	۰/۲۷۶	۷۶/۲۰۴	۰/۰۰۰
	ویژگی های منابع انسانی	۴/۹۶	۰/۲	۱۰۶/۵۰۰	۰/۰۰۰
	ویژگی های طرح سازمانی	۳/۷۲	۰/۷۳۷	۲۰/۴۸۵	۰/۰۰۰
	ویژگی های فرهنگ سازمانی	۴/۷۶	۰/۵۲۲	۳۸/۸۲۸	۰/۰۰۰
سطوح یادگیرندگی سازمان	ویژگی های مأموریت / استراتژی	۴/۸۸	۰/۳۳۱	۶۳/۰۱۶	۰/۰۰۰
	داده مدار بودن	۴/۹۲	۰/۲۷۶	۷۶/۲۰۴	۰/۰۰۰
	اطلاعات مدار بودن	۳/۵۲	۰/۶۵۳	۲۱/۵۸۶	۰/۰۰۰
فرایند یادگیری سازمانی	دانش مدار بودن	۴/۸۴	۰/۳۷۴	۵۵/۳۲۳	۰/۰۰۰
	به کارگیری اطلاعات / خلق دانش	۴/۸	۰/۵	۴۱/۰۰۰	۰/۰۰۰
	نهادینه کردن دانش	۳/۵۶	۰/۵۰۶	۲۸/۲۲۶	۰/۰۰۰
	تعبیر و تفسیر اطلاعات / انتقال اطلاعات	۳/۶۴	۰/۶۳۷	۲۳/۰۵۱	۰/۰۰۰
	اكتساب / خلق اطلاعات	۴/۸۸	۰/۳۳۱	۶۳/۰۱۶	۰/۰۰۰

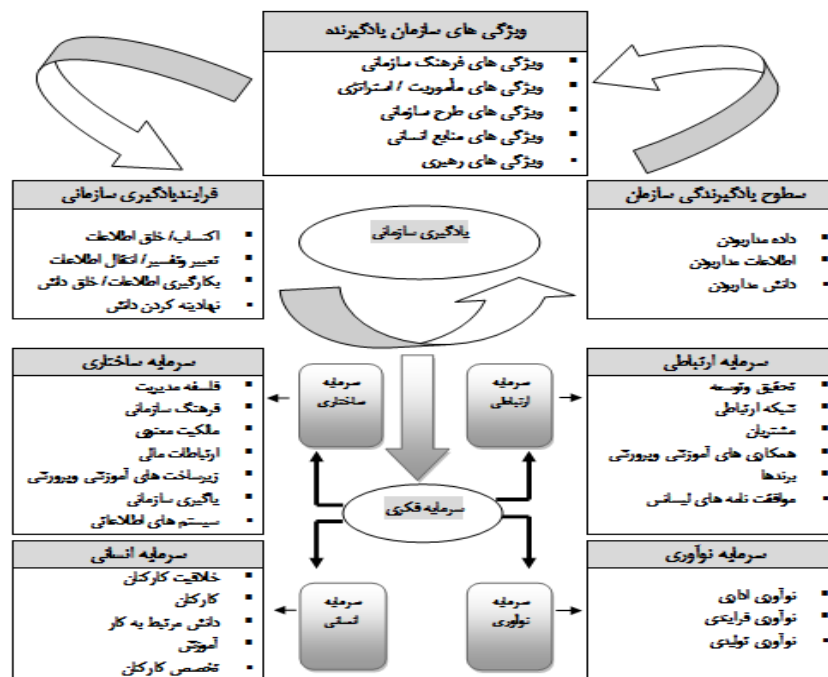
معنی داری در سطح ۰/۷

سؤال: مدل مناسب سرمایه فکری با رویکرد یادگیری سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان خراسان رضوی و نواحی هفتگانه آموزش و پرورش شهرستان مشهد کدام است؟ (به شرح مدل کیفی)

مدل کیفی پژوهش:

پس از اجرای مراحل چهارگانه دلفی و حصول توافق خبرگان در رابطه با ابعاد و مؤلفه های سرمایه فکری و یادگیری سازمانی در آموزش و پرورش جامعه مورد مطالعه، مدل کیفی و مناسب تحقیق به صورت شکل ۱ ترسیم شد.

داده های مندرج در جدول ۹ نشان می دهد که بین میانگین نمرات نمونه آماری و جامعه مورد نظر در همه مؤلفه ها تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر همه مؤلفه های یادگیری سازمانی مورد شناسایی و تأیید قرار گرفتند. براین اساس، مؤلفه های یادگیری سازمانی عبارتند از: ویژگی های رهبری، ویژگی های منابع انسانی، ویژگی های طرح سازمانی، ویژگی های فرهنگ سازمانی، ویژگی های مأموریت / استراتژی، داده مدار بودن، اطلاعات مدار بودن، دانش مدار بودن، به کارگیری اطلاعات / خلق دانش، نهادینه کردن دانش، تعبیر و تفسیر اطلاعات / انتقال اطلاعات و اکتساب / خلق اطلاعات.



شکل ۱. مدل کیفی پژوهش

شکل ۱ نشان دهنده ی مدل کیفی (مفهومی) تحقیق است که پس از تحلیل داده های کیفی با استفاده از نرم افزار (Spss22) و حصول اطمینان از توافق قوی خبرگان در رابطه با ابعاد و مؤلفه های مدل و بررسی تناسب مدل با نظر خبرگان با استفاده از آزمون t تک نمونه در مورد اهداف پژوهش، طراحی و ارائه شده است.

بحث و نتیجه گیری

هدف تحقیق، طراحی مدل مناسب سرمایه فکری با رویکرد یادگیری سازمانی در آموزش و پرورش به منظور مدیریت و سنجش سرمایه فکری و یادگیری سازمانی جهت ارتقای عملکرد سازمانی و غلبه بر چالش های فراوری سازمان آموزش و پرورش است. نتایج تحقیق مبتنی بر تحلیل داده های مراحل چهارگانه تکنیک دلفی با استفاده از نرم افزارهای تحلیل کیفی است که با ضریب توافق کندانال (۰/۷۲۳) به اجماع خبرگان رسیده است. نتایج پژوهش نشان داد در آموزش و پرورش، سرمایه فکری دارای ۴ بُعد شامل: سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه ارتباطی و سرمایه نوآوری است و این ابعاد دارای ۲۱ مؤلفه مؤثر شامل: کارکنان، دانش مرتبط با کار، آموزش، خلاقیت کارکنان، تخصص کارکنان، مالکیت معنوی، فلسفه مدیریت، ارتباطات مالی، سیستم های اطلاعاتی، فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی، زیرساخت های آموزشی و پرورشی، مشتریان، تحقیق و توسعه، موافقت نامه های لیسانس، شبکه ارتباطی، برندها، همکاری های آموزشی و پرورشی، نوآوری تولیدی، نوآوری فرایندی، نوآوری اداری است. هم چنین، یادگیری سازمانی دارای ۳ بُعد شامل: ویژگی های یک سازمان یادگیرنده، سطوح یادگیری سازمانی و فرایند یادگیری سازمانی است و این ابعاد دارای ۱۲ مؤلفه مهم شامل: ویژگی های رهبری، ویژگی های منابع انسانی، ویژگی های طرح سازمانی، ویژگی های فرهنگ سازمانی، ویژگی های مأموریت/ استراتژی، داده مدار بودن، اطلاعات مدار بودن، دانش مدار بودن، بکارگیری اطلاعات / خلق دانش، نهادینه کردن دانش، تعبیر و تفسیر اطلاعات/ انتقال اطلاعات و اکتساب/ خلق اطلاعات است. یافته های تحقیق با نتایج پژوهش دورا و همکاران (Durrat & et al, 2018) که اثر همزمان ابعاد سرمایه فکری (سرمایه انسانی، ساختاری و سرمایه ارتباطی) در افزایش توانایی یادگیری سازمانی را بیان کرده کاملاً همسو است؛ اما در این پژوهش اثر سرمایه نوآوری در یادگیری سازمانی نیز مورد تأکید قرار گرفته است. همچنین، نتایج این پژوهش با تحقیق گلاوندی و همکاران (Galavandi & et al, 2012) از این جهت که ابعاد سرمایه فکری، با مؤلفه های یادگیری سازمانی رابطه ای معنادار دارد، همخوانی دارد؛ با این تفاوت که در پژوهش حاضر شناسایی ابعاد یادگیری سازمانی و مؤلفه های سرمایه فکری از نتایج مهم

پژوهش بوده است. از طرفی، یافته های تحقیق حاضر با یافته های پژوهشی ناظم و مطلبی (Nazim & Moutallebi, 2011) از این نظر که بین ابعاد یادگیری سازمانی و سرمایه فکری رابطه معناداری برقرار است، همسویی دارد. در این پژوهش، نتایج بدست آمده در مقایسه با سایر پژوهش ها از جامعیت و دقت کافی برخوردار است زیرا، ابعاد و مؤلفه های متغیرهای تحقیق مبتنی بر مدل ها و نظرات صاحب نظران سرمایه فکری و یادگیری سازمانی است و پژوهشی که ابعاد و مؤلفه های سرمایه فکری و یادگیری سازمانی در سازمان آموزش و پرورش و حتی سایر سازمان ها را در قالب مدلی ارائه کند، یافت نشد. بدون تردید هر تحقیقی دارای محدودیت هایی است. در این تحقیق هم، ممکن است متغیرهایی بر فرایند تحقیق اثر بگذارند که محقق قادر به شناسایی آن ها نبوده است. بنابراین، انجام مطالعات و پژوهش های آتی با رویکرد ملی ضرورتی انکارناپذیر خواهد بود.

پیشنهاد های کاربردی پژوهش

۱. ساختارها و واحدهای شناسایی، سنجش و مدیریت سرمایه فکری با رویکرد یادگیری سازمانی بویژه واحدهای اندازه گیری مستمر سطح تخصص، خلاقیت، دانش و شایستگی کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش و نواحی آموزش و پرورش استقرار یابد.
۲. در مأموریت ها و اهداف سازمانی آموزش و پرورش با توجه به ابعاد و مؤلفه های شناسایی شده در زمینه سرمایه فکری و یادگیری سازمانی بازنگری و تغییرات اساسی بوجود آید.
۳. فرایندهای سازمانی متناسب با سرمایه های فکری در سازمان آموزش و پرورش پیاده سازی شود.
۴. مدیریت سازمان آموزش و پرورش به شناسایی و استفاده بهینه از سرمایه های فکری و نهادینه سازی فرهنگ یادگیری برای تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده در همه سطوح سازمانی تعهد و تمرکز داشته باشد.
۵. نقشه ی جامع سرمایه های فکری با رویکرد یادگیری سازمانی در سازمان آموزش و پرورش در راستای کارآمد سازی آن، همسو با نظام های آموزشی توسعه یافته، تدوین و اقدامات اجرایی مطلوب انجام گیرد.
۶. تحقیق و توسعه با توجه به رسالت و مأموریت های سازمان آموزش و پرورش برای شناسایی فرصت ها و چالش ها در پژوهشگاه های تعلیم و تربیت بطور مستمر انجام گرفته و مورد حمایت قرار گیرد.
۷. در سیاست گذاری ها، سرمایه ی ارتباطی به ویژه توسعه کمی و کیفی شبکه ارتباطی با ذی نفعان دون و برون سازمانی مد نظر باشد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

۱. اخذ رضایت گروه دلفی و رعایت گمنامی آنان.
۲. اطمینان بخشی به گروه دلفی از حیث محرمانه بودن داده ها و تولید داده ها.
۳. ارائه بازخورد نتایج مراحل دلفی به خبرگان جهت افزایش

مشارکت نویسندگان

در زمینه طراحی و ایده پردازی، روش شناسی و تحلیل داده‌ها، نظارت و نگارش نهایی، نویسندگان مقاله مشارکت فعال داشتند.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

صحت تحلیل داده ها. ۴. توجه و رعایت حقوق هریک از نویسندگان در مراحل مختلف پژوهش مد نظر بوده است.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

References

- Allameh, S. M. Moghaddami, M.(2009). Investigating the Relationship between Organizational Learning and Organizational Performance; Case study: Iran Khodro Company's driving force unit, Executive Management Research Journal, 10 (1), pp. 76-99.. [in Persian]
- Durrah, O. Allil, K.K. Alkhalaf, T.(2018). The intellectual capital and the learning organization: A case study of Saint Joseph Hospital, Paris, International Journal of Public Leadership.
- Ghorbanizadeh,W.(2017). Organizational learning and the learning organization with an attitude towards knowledge management. Tehran: Basabat Publications . . [in Persian]
- Gasemzadeh Alishahi, A.(2015). The role of intellectual capital and culture of the learning organization on the capacity of organizational learning. Journal of Urmia School of Nursing and Midwifery, 13 (3), p. 180-188. . [in Persian]
- Galavandi, H. Hassani, M. Sultanzadeh, V.(2012). Program of the Leader of Intellectual Capital with the Learning of the Educational Organization. Journal of Higher Education, 5 (20), pp. 99-166.
- Gelich Lee, B.(2018). Knowledge management is the process of creating, sharing and applying intellectual capital in businesses. Tehran: Samat Publications. .[in Persian]
- Hosseini, S. Y. Karimi, S. Bahrami, P.(2013). Employees' perception of internal and external organizational situation & its effect on intellectual capital, Human Resources Management Research, 5 (1), pp. 149-172. .[in Persian]
- Heydari, M. Nikoui, M.(2018). Investigating the Mediating Role of Intellectual Capital, Innovation, and Organizational Strategies between Knowledge Sharing and Organizational Performance. Educational Management Research, Islamic Azad University, Roodehen Branch, 4 (4), pp.15-33. .[in Persian]
- Jahanian, R. Haddadi, T.(2016). Investigating the Relationship between Intellectual Capital and Human Resources Innovation and Creativity in the Organization. Innovation and Creativity in the Humanities, 5 (1), pp. 65-92. . [in Persian]
- khoshshidi, S. Pashazadeh, A.(2012). The Impact of Organizational Intelligence on Emotional Abilities and Organizational Learning. Management Studies (Improvement and Transformation), 22 (69), pp. 25-58. . [in Persian]
- Khannifar, H. Moslem, N.(2019). The Basics and Principles of Qualitative Research Methods (Vol.2).Tehran: Negah Roshan Publication. .[in Persian]
- Karimi, M. Haghi Tali, M.(2015). Managing Intellectual Capital in the Organization. Tehran: Office of Cultural Research Publications.. [in Persian]
- Lyman, B. Lisa A, C. Hannah C, H.(2017). Organizational Learning in a College of Nursing: A Learning History, Nurse Education Today,PII:S0260- 30 (17) :7- 258.
- Mirkamali, S. M. (2010). Educational Leadership & Administration, Tehran Yastoroon publication. .[in Persian]
- Mashayekhi, A. Farhangi, A. A. Momeni, M. Ali Dousti, S.(2005). Review of the key factors affecting the application of information technology in government agencies: Application of Delphi Method, Journal of Humanities Lecturer (Special Issue of Management). .[in Persian]
- Mousavi, S, A. Hosseini, S, Y. Mosleh, A. Bahrami, P.(2013).The effect of intellectual capital on the performance of knowledge-based companies. Management Studies (Improvement and Transformation), 23 (70), pp. 77-101. .[in Persian]
- Nazim, F. Moutallebi, A.(2011). Presenting a Structural Model of Intellectual Capital Based on Organizational Learning at Shahid Beheshti University. New Approach in Educational Management, (5), pp. 29-49. . [in Persian]

18. Poorkarimi, J. Homayouni Demirchi, A. Gharalghi, S. Karami, M.(2018). The effect of organizational learning intermediation on the relationship between reengineering and organizational performance (Case: Tehran University staff). *Journal of New Approach in Educational Management*, 9 (3), p. 263. [in Persian]
19. Rahimi Rigi, G. Mostafaei. G. Karimi. H.(2016). Mohammadi. Amir Sh. The Impact of Intellectual Capital Components on the Performance of Companies Admitted to Eighteen Tehran Stock Exchange Companies Using Data Envelopment Analysis (DEA) Model. *Auditing Knowledge*, 16 (63), pp. 151-166. [in Persian]
20. Rezvani, H. Rashidayi, A. A.(2013). Investigating the most important internal and external organizational factors affecting the performance of the new product in the food industry. *Modern Marketing*, 3 (3), pp. 39-58. [in Persian]
21. Secundo, G. Lombardi, R. Dumay, J.(2018). Intellectual capital in education. *Journal of Intellectual Capital*, 19 (1): 2-9.
22. Sabouri Khosroshahi, Habib. (2010). Education in the age of globalization; Challenges and strategies to face it. *Quarterly Journal of Strategic Studies of Globalization*, 1 (1),P. 9.. [in Persian]
23. Shojaee, A. baygi, T. nazaripour, M.(2010). Identifying Interactions between Intellectual Capital Components Using Structural Equation Modeling Technique in Iranian Banking Industry. *Productivity Management*,4 (14), pp. 19- 48. [in Persian]
24. Sami Zafarghandi, M. Aghakasiri, N.(2017). Contribution of Intellectual Capital and Teacher Knowledge Management Knowledge. *Family and Research*, (35), pp.87-103. [in Persian]
25. Senge, P.(1991). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*; New York: Century Business.