

دانشگاه فرهنگیان  
دوفصلنامه علمی- پژوهشی  
مطالعات آموزشی و آموزشی  
سال هشتم، شماره بیستم، بهار و تابستان ۱۳۹۸

## تبیین رابطه سرمایه فکری با اثربخشی معلمان؛ مطالعه با تمرکز بر مدارس ابتدایی شهر بهارستان تهران

\*امیرحسین مهدیزاده<sup>۱</sup>  
علیرضا عراقیه<sup>۲</sup>  
لیلا عارف<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۰/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۴/۱۶

### چکیده

هدف پژوهش حاضر، تبیین رابطه سرمایه فکری با اثربخشی معلمان است. این پژوهش از نوع کاربردی و از لحاظ داده کمی و از نظر روش اجرا توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش از معلمان مرد و زن شاغل در مقطع ابتدایی آموزش و پرورش شهر بهارستان تهران به تعداد ۸۱۷ نفر تشکیل شده است. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و حجم نمونه ۲۶۱ نفر بوده و از دو ابزار برای گردآوری اطلاعات استفاده شده است. پرسشنامه اول پرسشنامه سرمایه فکری بنتیس (۱۹۹۸) با ۴۲ گویه و پرسشنامه دوم، پرسشنامه اثربخشی پارسونز (۱۹۶۹) با ۲۸ گویه بوده است. روش آماری، آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن بود که یافته‌های پژوهش نشان داد بین سرمایه فکری و اثربخشی معلمان مقطع ابتدایی، رابطه معناداری با شدت زیاد وجود دارد. معلمان که سرمایه انسانی سازمان آموزش و پرورش شناخته می‌شوند، بهبود زمینه‌های افزایش سرمایه انسانی از جمله بهبود کیفیت آموزشی، سطح تحصیلات و ارائه خدمات را مسئولان آموزش و پرورش باید در اولویت قرار دهند.

واژگان کلیدی: سرمایه فکری، اثربخشی، شهر بهارستان تهران.

## مقدمه

امروزه با رشد و پیشرفت تکنولوژی اطلاعات و دانشی شدن اقتصاد جهانی، سازمان‌ها در محیطی قرار گرفته‌اند که ناگزیر برای بقای خود و پیروز شدن در دنیای رقابت دانایی‌محور، به دارایی‌های ناملموس خود اهتمام ورزند (بیک‌زاده و پورمحمدی، ۱۳۸۹). در واقع امروزه سازمان‌ها با محیطی روبه‌رو هستند که مشخصه آن افزایش پیچیدگی و جهانی شدن و پویایی است؛ بنابراین سازمان‌ها برای استمرار و استقرار خود با چالش‌های تازه‌ای مواجه هستند که برون‌رفت از آنها نیازمند توجه بیشتر به توسعه و تقویت مهارت‌های درونی است که این کار از طریق مبانی دانش سازمانی و سرمایه فکری انجام می‌شود و سازمان‌ها از آنها برای رسیدن به عملکرد بهتر در دنیای کسب‌وکار استفاده می‌کنند. دانش و سرمایه‌های فکری، استراتژی‌های پایدار برای حصول و نگهداری مزیت رقابتی سازمان‌ها تشخیص داده شده‌اند (نمازی، ۱۳۹۳: ۱۵).

امروزه در سازمان‌ها علاوه بر دارایی‌های مشهود، دارایی‌های نامشهود اهمیت کلیدی را برای موفقیت هرچه بیشتر سازمان‌ها برعهده دارند؛ زیرا این منابع جزئی از منابع بی‌پایان و از عناصر اصلی موفقیت هر سازمان به شمار می‌رود. در این میان، سرمایه فکری از مهم‌ترین دارایی‌های نامشهود سازمان است و آن را ابزاری ارزشمند برای توسعه دارایی‌های کلیدی سازمان می‌داند. سرمایه فکری زاده عرصه علم و دانش است و می‌تواند نقش بسیار مؤثری را در راستای موفقیت مستمر سازمان ایفا کند (احمدیان و قربانی، ۱۳۹۲: ۱۱۲-۱۱۳). سرمایه فکری، عنصر کلیدی دستیابی به مزیت رقابتی پایدار مطرح می‌شود (اکرامی، ۱۳۹۲). مسلم است در حال حاضر، سازمان‌ها به سمت افزایش دانش خویش در حال حرکت‌اند و این امر موجب شده است که نظریه سرمایه فکری توجه پژوهشگران و دست‌اندرکاران سازمانی را بیش‌ازپیش به خود جلب کند. میزان نقش و تأثیر سرمایه ساختاری، سرمایه انسانی و سرمایه رابطه‌ای در آموزش و پرورش که سازمانی فرهنگی و در آن دانش نیروی انسانی دارای اهمیت ویژه‌ای است، بیشتر به چشم می‌خورد. اثربخشی میزانی است که یک سازمان با استفاده از منابع خاص و بدون هدر دادن منابع خود و بدون فرسوده کردن غیرضروری اعضاء و جامعه خود، اهدافش را برآورده می‌کند (تیدوکس<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸: ۲۱). در واقع اثربخشی، درجه نزدیکی یک سازمان به هدف‌هایش را نشان می‌دهد (زاهدی، ۱۳۷۹: ۲۶۹). اثربخشی اندازه‌ای است که یک سازمان به اهدافش تحقق می‌بخشد (زهنگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰: ۷۶۴).

1. Tibedux  
2. Zeiheng

مقطع ابتدایی، یکی از حساس‌ترین مقاطع تحصیلی به شمار می‌آید؛ زیرا این مقطع اولین سطح تماس کودک با سیستم آموزشی است و آنچه در آن مهم‌ترین داشته‌های یک معلم به شمار می‌رود، نشان‌دادن بهترین عملکرد میزان دانش و توانایی انتقال این دانش به دانش‌آموزان خود (سرمایه رابطه‌ای) است که با تقویت عناصر سرمایه فکری می‌توان به بهبود عملکرد یا اثربخشی کمک کرد. منطقه بهارستان با توجه به آمار ولادت زیاد، یکی از مناطقی است که دارای جمعیت مقطع ابتدایی چشمگیری به شمار می‌رود. مسئله‌ای که پژوهش حاضر در محدوده مطالعه شده با آن روبه‌روست این است که با تقویت سرمایه‌های فکری در بین معلمان دوره ابتدایی تا چه میزان می‌توان به بهبود عملکرد معلمان و در یک کلمه، اثربخشی آنان کمک کرد. بنابراین پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به این مسئله است که چه رابطه‌ای بین سرمایه فکری با اثربخشی معلمان وجود دارد؟

### روش تحقیق

از حیث هدف، این تحقیق کاربردی است، از نظر داده‌ها کمی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تمامی معلمان دوره ابتدایی شهرستان بهارستان به تعداد ۸۱۷ نفر است که از این تعداد ۵۰۰ نفر زن و ۳۱۷ نفر مرد بوده‌اند. با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه ۲۶۱ نفر بوده که از این تعداد ۱۶۰ نفر زن و تعداد ۱۰۱ نفر مرد است. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بوده و از دو پرسشنامه استاندارد برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است: ۱- پرسشنامه سرمایه فکری که بنتیس (۱۹۹۸) ساخته و دارای ۴۲ سؤال در مقیاس پنج‌درجه‌ای و ضریب پایایی آن ۰/۸۱ بوده است و ۲- پرسشنامه اثربخشی پارسونز (۱۹۶۹) دارای ۲۸ سؤال در مقیاس پنج‌درجه‌ای و ۴ مؤلفه شامل انطباق، کسب هدف، یگانگی و حفظ الگوها و ضریب پایایی آن ۰/۷۸ است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف و ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است.

### یافته‌ها

جدول ۱. آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

کولموگروف اسمیرنوف			
ضریب	درجه آزادی	آماره	
۰/۰۰۰	۲۶۱	۰/۰۸۵	سرمایه فکری
۰/۰۰۰	۲۶۱	۰/۱۲۸	اثربخشی سازمانی

با استفاده از آزمون نرمال سنجی کولموگروف-اسمیرنوف برای هر دو پرسشنامه، ضریب  $0/000$  به دست آمده که از حد تعیین آلفا  $= 0/05$  کوچکتر است و این نشان می‌دهد توزیع داده در هر دو پرسشنامه غیرنرمال است. بنابراین فرض را بر غیرنرمال بودن توزیع داده می‌گیریم و از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن برای کشف رابطه احتمالی بین متغیرهای پژوهش استفاده می‌کنیم.

فرضیه اصلی: «بین سرمایه فکری با اثربخشی معلمان رابطه وجود دارد».

جدول ۲. ضریب همبستگی اسپیرمن فرضیه اصلی

اثربخشی سازمانی	سرمایه فکری			
0/374**	1/000	ضریب	سرمایه فکری	ضریب همبستگی اسپیرمن
0/0001		سطح معناداری		
261	261	تعداد		
1/000	0/374**	ضریب	اثربخشی سازمانی	
	0/0001	سطح معناداری		
261	261	تعداد		

ضریب اسپیرمن به دست آمده که عدد  $0/374$  را نشان می‌دهد، به معنی وجود رابطه میان سرمایه فکری و اثربخشی بوده و سطح معناداری  $0/0001$  که از حد تعیین آلفا  $0/05$  کوچکتر است، نشان می‌دهد رابطه موجود از شدت قوی برخوردار بوده و از نوع درجه یک با درصد اطمینان  $0/99$  است. بنابراین می‌توان با اطمینان کامل گفت که بین سرمایه فکری و اثربخشی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی اول: «بین سرمایه انسانی با تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد».

جدول ۳. ضریب همبستگی اسپیرمن فرضیه فرعی اول

تعهد سازمانی	سرمایه انسانی			
0/152*	1/000	ضریب	سرمایه انسانی	ضریب همبستگی اسپیرمن
0/014		سطح معناداری		
261	261	تعداد		
1/000	0/152*	ضریب	تعهد سازمانی	
	0/014	سطح معناداری		
261	261	تعداد		

ضریب اسپیرمن به دست آمده که عدد ۰/۱۵۲ را نشان می دهد، به معنی وجود رابطه میان سرمایه انسانی و تعهد سازمانی بوده و سطح معناداری ۰/۰۱۴ که از حد تعیین آلفا ۰/۰۵ کوچک تر است، نشان می دهد رابطه موجود از شدت زیادی برخوردار بوده و از نوع درجه دو با درصد اطمینان ۰/۹۵ است. بنابراین می توان با اطمینان بسیاری گفت بین سرمایه انسانی و تعهد سازمانی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم: «بین سرمایه انسانی با رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد».

جدول ۴. ضریب همبستگی اسپیرمن فرضیه فرعی دوم

رضایت شغلی	سرمایه انسانی		
۰/۱۸۱**	۱/۰۰۰	ضریب	سرمایه انسانی
۰/۰۰۳		سطح معناداری	
۲۶۱	۲۶۱	تعداد	
۱/۰۰۰	۰/۱۸۱**	ضریب	رضایت شغلی
	۰/۰۰۳	سطح معناداری	
۲۶۱	۲۶۱	تعداد	

ضریب اسپیرمن به دست آمده که عدد ۰/۱۸۱ را نشان می دهد، نشان از وجود رابطه میان سرمایه انسانی و رضایت شغلی دارد و سطح معناداری ۰/۰۰۳ که از حد تعیین آلفا ۰/۰۵ کوچک تر بوده، نشان می دهد رابطه موجود از شدت زیادی برخوردار است و از نوع درجه یک با درصد اطمینان ۰/۹۹ است. بنابراین می توان با اطمینان کامل گفت بین سرمایه انسانی و رضایت شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: «بین سرمایه انسانی با نوآوری معلمان رابطه وجود دارد».

جدول ۵. ضریب همبستگی اسپیرمن فرضیه فرعی سوم

نوآوری	سرمایه انسانی		
۰/۱۸۹**	۱/۰۰۰	ضریب	سرمایه انسانی
۰/۰۰۲		سطح معناداری	
۲۶۱	۲۶۱	تعداد	
۱/۰۰۰	۰/۱۸۹**	ضریب	نوآوری
	۰/۰۰۲	سطح معناداری	
۲۶۱	۲۶۱	تعداد	

بنابر ضریب اسپیرمن به دست آمده که عدد  $0/189$  را نشان می دهد، وجود رابطه میان سرمایه انسانی و نوآوری نیز آشکار می شود و سطح معناداری  $0/002$  که از حد تعیین آلفا  $0/05$  کوچک تر بوده، نشان می دهد رابطه موجود از شدت زیادی برخوردار بوده و از نوع درجه یک با درصد اطمینان  $0/99$  است. بنابراین می توان با اطمینان کامل گفت بین سرمایه انسانی و نوآوری معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

**فرضیه فرعی چهارم:** «بین سرمایه انسانی با سلامت سازمانی معلمان رابطه وجود دارد».

جدول ۶. ضریب همبستگی اسپیرمن فرضیه فرعی چهارم

سلامت سازمانی	سرمایه انسانی			
$0/193^{***}$	۱/۰۰۰	ضریب	سرمایه انسانی	ضریب همبستگی اسپیرمن
$0/002$		سطح معناداری		
۲۶۱	۲۶۱	تعداد		
$0/193^{***}$	$0/193^{***}$	ضریب	سلامت سازمانی	
	$0/002$	سطح معناداری		
۲۶۱	۲۶۱	تعداد		

ضریب اسپیرمن به دست آمده که عدد  $0/193$  را نشان می دهد، حاکی از وجود رابطه میان سرمایه انسانی و سلامت سازمانی است و سطح معناداری  $0/002$  که از حد تعیین آلفا  $0/05$  کوچک تر بوده، نشان می دهد رابطه موجود از شدت زیادی برخوردار و از نوع درجه یک با درصد اطمینان  $0/99$  است. بنابراین می توان با اطمینان زیادی گفت بین سرمایه انسانی و سلامت سازمانی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

**فرضیه فرعی پنجم:** «بین سرمایه ساختاری با تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد».

جدول ۷. ضریب همبستگی اسپیرمن فرضیه فرعی پنجم

تعهد سازمانی	سرمایه ساختاری			
$0/207^{**}$	۱/۰۰۰	ضریب	سرمایه ساختاری	ضریب همبستگی اسپیرمن
$0/001$		سطح معناداری		
۲۶۱	۲۶۱	تعداد		
$0/207^{**}$	$0/207^{**}$	ضریب	تعهد سازمانی	
	$0/001$	سطح معناداری		
۲۶۱	۲۶۱	تعداد		

ضریب اسپیرمن (عدد ۰/۲۰۷)، وجود رابطه میان سرمایه ساختاری و تعهد سازمانی را مشخص می کند و سطح معناداری ۰/۰۰۱ که از حد تعیین آلفا ۰/۰۵ کوچک تر بوده نشان می دهد رابطه موجود از شدت زیادی برخوردار و از نوع درجه یک با درصد اطمینان ۰/۹۹ است. بنابراین می توان با اطمینان کامل گفت بین سرمایه ساختاری و تعهد سازمانی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی ششم: «بین سرمایه ساختاری با رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد».

جدول ۸. ضریب همبستگی اسپیرمن فرضیه فرعی ششم

رضایت شغلی	سرمایه ساختاری			
۰/۱۹۸**	۱/۰۰۰	ضریب	سرمایه ساختاری	ضریب همبستگی اسپیرمن
۰/۰۰۱		سطح معناداری		
۲۶۱	۲۶۱	تعداد		
۱/۰۰۰	۰/۱۹۸**	ضریب	رضایت شغلی	
	۰/۰۰۱	سطح معناداری		
۲۶۱	۲۶۱	تعداد		

براساس ضریب اسپیرمن به دست آمده یعنی عدد ۰/۱۹۸، وجود رابطه میان سرمایه ساختاری و رضایت شغلی آشکار می شود و سطح معناداری ۰/۰۰۱ که از حد تعیین آلفا ۰/۰۵ کوچک تر است، نشان می دهد این رابطه شدت زیادی دارد و از نوع درجه یک با درصد اطمینان ۰/۹۹ است. بنابراین می توان با اطمینان گفت بین سرمایه ساختاری و رضایت شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی هفتم: «بین سرمایه ساختاری و نوآوری معلمان رابطه وجود دارد».

جدول ۹. ضریب همبستگی اسپیرمن فرضیه فرعی هفتم

نوآوری	سرمایه اختاری			
۰/۲۱۴**	۱/۰۰۰	ضریب	سرمایه ساختاری	ضریب همبستگی اسپیرمن
۰/۰۰۱		سطح معناداری		
۲۶۱	۲۶۱	تعداد		
۱/۰۰۰	۰/۱۵۲*	ضریب	نوآوری	
	۰/۰۱۴	سطح معناداری		
۲۶۱	۲۶۱	تعداد		

ضریب اسپیرمن به دست آمده یعنی عدد  $0/214$ ، به معنی وجود رابطه میان سرمایه ساختاری و نوآوری است و سطح معناداری  $0/001$  که از حد تعیین آلفا  $0/05$  کوچک تر بوده، نشان می دهد این رابطه شدت زیادی دارد و از نوع درجه یک با درصد اطمینان  $0/99$  است. بنابراین می توان با اطمینان کامل گفت بین سرمایه ساختاری و نوآوری معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی هشتم: «بین سرمایه ساختاری و سلامت سازمانی معلمان رابطه وجود دارد».

جدول ۱۰. ضریب همبستگی اسپیرمن فرضیه فرعی هشتم

سلامت سازمانی	سرمایه ساختاری			
$0/205^{**}$	۱/۰۰۰	ضریب	سرمایه ساختاری	ضریب همبستگی اسپیرمن
$0/001$		سطح معناداری		
۲۶۱	۲۶۱	تعداد		
۱/۰۰۰	$0/205^{**}$	ضریب	سلامت سازمانی	
	$0/001$	سطح معناداری		
۲۶۱	۲۶۱	تعداد		

باتوجه به ضریب اسپیرمن به دست آمده یعنی عدد  $0/205$ ، وجود رابطه میان سرمایه ساختاری و سلامت سازمانی آشکار می شود و سطح معناداری  $0/001$  که از حد تعیین آلفا  $0/05$  کوچک تر است، نشان می دهد رابطه موجود شدت زیادی دارد و از نوع درجه یک با درصد اطمینان  $0/99$  است. بنابراین می توان با اطمینان کامل گفت بین سرمایه ساختاری و سلامت سازمانی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی نهم: «بین سرمایه مشتری با تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد».

جدول ۱۱. ضریب همبستگی اسپیرمن فرضیه فرعی نهم

تعهد سازمانی	سرمایه مشتری			
$0/233^{**}$	۱/۰۰۰	ضریب	سرمایه مشتری	ضریب همبستگی اسپیرمن
$0/001$		سطح معناداری		
۲۶۱	۲۶۱	تعداد		
۱/۰۰۰	$0/233^{**}$	ضریب	تعهد سازمانی	
	$0/001$	سطح معناداری		
۲۶۱	۲۶۱	تعداد		



ضریب اسپیرمن به دست آمده با عدد  $0/233$ ، به معنی وجود رابطه میان سرمایه مشتری و تعهد سازمانی است و سطح معناداری  $0/001$  که از حد تعیین آلفا  $0/05$  کوچک تر بوده، نشان می دهد رابطه موجود شدت زیادی دارد و از نوع درجه یک با درصد اطمینان  $0/99$  است. بنابراین می توان با اطمینان کامل گفت بین سرمایه مشتری و تعهد سازمانی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی دهم: «بین سرمایه مشتری با رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد».

جدول ۱۲. ضریب همبستگی اسپیرمن فرضیه فرعی دهم

تعهد سازمانی	سرمایه مشتری			
$0/176^{**}$	$1/000$	ضریب	سرمایه مشتری	ضریب همبستگی اسپیرمن
$0/583$		سطح معناداری		
$261$	$261$	تعداد		
$1/000$	$0/176^{**}$	ضریب	رضایت شغلی	
	$0/583$	سطح معناداری		
$261$	$261$	تعداد		

باتوجه به ضریب اسپیرمن به دست آمده که عدد  $0/176$  را نشان می دهد، وجود رابطه میان سرمایه مشتری و رضایت شغلی اثبات می شود و سطح معناداری  $0/001$  که از حد تعیین آلفا  $0/05$  کوچک تر است، نشان می دهد رابطه موجود از شدت زیادی برخوردار و از نوع درجه یک با درصد اطمینان  $0/99$  است. بنابراین می توان با اطمینان گفت بین سرمایه مشتری و رضایت شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی یازدهم: «بین سرمایه مشتری با نوآوری معلمان رابطه وجود دارد».

جدول ۱۳. ضریب همبستگی اسپیرمن فرضیه فرعی یازدهم

نوآوری	سرمایه مشتری			
$0/121^{**}$	$1/000$	ضریب	سرمایه مشتری	ضریب همبستگی اسپیرمن
$0/051$		سطح معناداری		
$261$	$261$	تعداد		
$1/000$	$0/121^{**}$	ضریب	نوآوری	
	$0/051$	سطح معناداری		
$261$	$261$	تعداد		

باتوجه به ضریب اسپیرمن به دست آمده که عدد ۰/۱۲۱ را نشان می دهد، وجود رابطه میان سرمایه مشتری و تعهد سازمانی آشکار می شود و سطح معناداری ۰/۰۰۱ کوچکتر از حد تعیین آلفا ۰/۰۵ نشان می دهد که رابطه موجود از شدت زیادی برخوردار و از نوع درجه یک با درصد اطمینان ۰/۹۹ است. بنابراین می توان با اطمینان کامل گفت بین سرمایه مشتری و نوآوری معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی دوازدهم: «بین سرمایه مشتری با سلامت سازمانی معلمان رابطه وجود دارد».

جدول ۱۴. ضریب همبستگی اسپیرمن فرضیه فرعی دوازدهم

سلامت سازمانی	سرمایه مشتری			
۰/۱۶۱**	۱/۰۰۰	ضریب	سرمایه مشتری	ضریب همبستگی اسپیرمن
۰/۰۰۹		سطح معناداری		
۲۶۱	۲۶۱	تعداد	سلامت سازمانی	
۱/۰۰۰	۰/۱۶۱**	ضریب		
	۰/۰۰۹	سطح معناداری		
۲۶۱	۲۶۱	تعداد		

ضریب اسپیرمن به دست آمده یعنی عدد ۰/۱۶۱، نشان می دهد میان سرمایه مشتری و سلامت سازمانی رابطه وجود دارد و سطح معناداری ۰/۰۰۱ کوچکتر از حد تعیین آلفا ۰/۰۵ نشان می دهد که رابطه موجود از شدت زیادی برخوردار و از نوع درجه یک با درصد اطمینان ۰/۹۹ است. بنابراین می توان با اطمینان گفت بین سرمایه مشتری و سلامت سازمانی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

### نتیجه گیری

نتایج تحقیق نشان می دهد که بین سرمایه فکری با اثربخشی معلمان رابطه وجود دارد. نتیجه به دست آمده با نتایج حاصل از پژوهش های صیادی (۱۳۹۴)؛ ناظم و صادقی (۱۳۹۴)؛ عباسی (۱۳۹۳)؛ احمدیان و قربانی (۱۳۹۲)؛ نامدار زنگنه (۱۳۹۲)؛ امیری (۱۳۹۰)؛ دستگیر و محمدی (۱۳۸۸)؛ اکوی (۲۰۱۳)؛ لونگو و مورا (۲۰۱۱)؛ احمد الدوجالیلی (۲۰۱۲)؛ پاسوات (۲۰۱۱) و زرنلر (۲۰۰۸) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می توان گفت امروزه در سازمان ها علاوه بر دارایی های مشهود، دارایی های نامشهود اهمیت کلیدی را در راستای موفقیت هرچه بیشتر سازمان ها برعهده دارند؛ چراکه این منابع جزئی از منابع

بی‌پایان و از عناصر کلیدی موفقیت هر سازمان به شمار می‌رود. در این میان، سرمایه فکری از مهم‌ترین دارایی‌های نامشهود سازمان است و آن را ابزاری ارزشمند برای توسعه دارایی‌های کلیدی سازمان می‌دانند. سرمایه فکری زاده عرصه علم و دانش است و می‌تواند نقش بسیار مؤثری را در راستای موفقیت مستمر سازمان ایفا کند.

در تبیین رابطه بین سرمایه انسانی با تعهد سازمانی معلمان، می‌توان گفت سرمایه انسانی، همان دانش ترکیبی، مهارت، تجربه و توانایی یک‌یک افراد سازمان تعریف می‌شود (مک‌گیل، ۲۰۰۶: ۲۶)؛ این سرمایه متحرک است و به سازمان خاصی تعلق ندارد؛ زیرا کارکنان مالکان سرمایه انسانی محسوب می‌شوند. استوارت سرمایه انسانی را سرچشمه خلاقیت و بصیرت می‌داند (نظری و هرمانس، ۲۰۰۷). مفهوم تعهد سازمانی حاکی از پیوند حلقه‌های بین فرد و سازمان است. در این تحقیق مفهوم تعهد سازمانی با استفاده از منابع نظری آن سه بعد تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر اندازه‌گیری را شامل می‌شود. ارتقای تعهد سازمانی کارکنان یکی از اهداف کلیدی نظام نگهداری منابع انسانی است. نتیجه اینکه هر سازمانی بر اساس ظرفیت روحی و فکری کارکنان و شناخت استعدادها و وی باعث ایجاد علاقه به کار براساس طبیعت، احساس مسئولیت و تعهدی می‌شود که در جریان کار سازمان مورد نظر است (تنهایی، ۱۳۷۹: ۵۴).

در تبیین رابطه بین سرمایه انسانی با رضایت شغلی معلمان می‌توان گفت مهم‌ترین عناصر تشکیل‌دهنده سرمایه انسانی سازمان، مجموعه مهارت‌های نیروی کار، عمق و وسعت تجربه آنهاست. منابع انسانی به‌منزله روح و فکر منابع سرمایه فکری هستند. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی و عاملی است که باعث افزایش کارایی رضایت فرد می‌شود. هر مدیری به‌نوعی در صدد افزایش رضایت شغلی در کارکنان مؤسسه خود است. میرکمالی نیز رضایت شغلی را نوعی احساس خوشنودی و رضایت خاطر فرد از شغل خود در سازمان تعریف می‌کند که با کار مناسب با استعدادها، میزان موقعیت در شغل، تأمین نیازهای منطقی، شکوفایی استعدادها، پیشرفت شغلی، تجربه‌های موفق و جو سازمانی ارتباط دارد. نتیجه اینکه رضایت شغلی مدیریت را از ترازهای کلی آگاه می‌کند و سبب می‌شود ارتباط نیرومندی بین کارمند و رده‌های بالای سازمان برقرار شود؛ همچنین بررسی‌های رضایت شغلی روش سودمندی برای تعیین پاره‌ای از نیازهای آموزشی است. به‌طور معمول به کارکنان این فرصت داده می‌شود تا احساس خود را درباره شیوه کار سرپرستان خود آشکار سازند (دیویس و نیواستورم، ۱۹۸۵).

در تبیین رابطه بین سرمایه انسانی با نوآوری معلمان، استوارت سرمایه انسانی را سرچشمه خلاقیت و بصیرت می‌داند. به نظر بنتیس نیز سرمایه انسانی مهم است؛ چون منبع استراتژیک خلاقیت برای سازمان به حساب می‌آید (نظری و هرمانس، ۲۰۰۷). سازمان‌ها برای رشد و بقا در دنیای رقابتی کنونی به نوآوری‌های مستمر در محصولات، خدمات و فرایندهای خود نیاز دارند. برای ارائه خدمات و محصولات نوآورانه باید عملکرد نوآوری سازمان خود را بهبود بخشید. اما بهبود عملکرد نوآوری سازمان از طریق منابع انسانی امکان‌پذیر است؛ زیرا نوآوری نیاز زیادی به دانش، تخصص و تعهد کارکنان به‌منزله ورودی‌های کلیدی در فرایند نوآوری دارد. به عبارت دیگر اقدامات و فعالیت‌های نوآورانه به‌طور فزاینده به دانش، تخصص و تعهد نیروهای انسانی سازمان وابسته است (جهانگیر، ۱۳۹۴)؛ بنابراین برای ایجاد نوآوری باید بر سرمایه‌های انسانی سازمان تأثیر گذاشت تا بتوان از تخصص و تعهد آنها برای ایجاد و توسعه ایده‌های نو استفاده کرد.

در تبیین رابطه بین سرمایه انسانی با سلامت سازمانی معلمان، ماتیو مایلز یک سازمان سالم را سازمانی تعریف می‌کند که «نه تنها در محیط خود دوام می‌آورد، بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز به‌طور کافی سازش کرده و توانایی‌های بقاء و سازش خود را به‌طور مداوم توسعه داده و گسترش می‌دهد». سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کارکردن در این محل افتخار می‌کنند. درحقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزشگذاری به دانایی، تخصص، و شخصیت ذی نفعان و رشد دادن به قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم‌های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تأثیر بسزایی دارد (علاقه‌بند، ۱۳۷۸). آموزش و پرورش، اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است. امروزه در اغلب کشورها آموزش و پرورش صنعت رشد قلمداد می‌شود و پس از امور دفاعی بیشترین بودجه دولتی را به خود اختصاص می‌دهد. از آنجاکه اساس برنامه‌های آموزش و پرورش در مدارس طرح و پیگیری می‌شود، مدارس همچون نظامی اجتماعی حساس و مهم، از جایگاه خاصی برخوردارند. مدارس در صورتی خواهند توانست وظیفه خطیری را که به دوش آنهاست به نحو احسن انجام دهند که سازمان‌های سالم و پویایی باشند.

در تبیین رابطه بین سرمایه ساختاری با تعهد سازمانی معلمان می‌توان گفت سازمان‌ها دارای ساختارهای مختلفی هستند و نوع این ساختارها بر نگرش و رفتار کارکنان و بهره‌وری

عملکرد آنان اثرگذار است. سازمان‌های مختلف با انتخاب ساختارهای سازمانی متفاوت، تعیین‌کننده رفتار و عملکرد کارکنان خود هستند و به صورت مستقیم و غیرمستقیم بهره‌وری کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهند. پورتر و همکاران (۱۹۷۴) تعهد سازمانی را برحسب میزان شدت تعیین هویت یک فرد با سازمان خاص و میزان درگیری، مشارکت و همکاری او با سازمان مذکور تعریف کرده‌اند. با توجه به ابعاد سه‌گانه (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری) تعهد سازمانی می‌تواند این‌گونه نتیجه گرفت که کارکنانی که دارای تعهد عاطفی قوی هستند، عضویت خویش را در سازمان حفظ می‌کنند و به فعالیت در آن ادامه می‌دهند؛ چراکه قلباً و باطناً مایل به انجام چنین کاری هستند؛ اما کارکنانی که ارتباط اولیه آنان با سازمان بر مبنای مستمر است، نیز در سازمان باقی خواهند ماند؛ زیرا باقی‌ماندن در سازمان برای آنها یک ضرورت است و به آن نیاز دارند. سرانجام، تعهد هنجاری نشان‌دهنده احساس دین و الزام به باقی‌ماندن بوده و افراد دارای این نوع تعهد فکر می‌کنند که ادامه فعالیت در سازمان وظیفه آنهاست و دینی است که برگردن دارند.

در تبیین رابطه بین سرمایه ساختاری با رضایت شغلی معلمان، گرینبرگ و همکارانش به دو نوع رضایت شغلی اشاره می‌کنند: (۱) رضایت درونی: از دو منبع حاصل می‌شود، اول احساس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال به کار و فعالیت عایدش می‌شود و دوم لذتی که بر اثر مشاهده و پیشرفت یا انجام مسئولیت‌های اجتماعی و به ظهور رساندن توانایی‌ها و رغبت‌های فردی به انسان دست می‌دهد؛ (۲) رضایت بیرونی: که با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد و هر لحظه در حال تغییر و تحول است. عوامل درونی که خصوصیات و حالات فردی را شامل می‌شوند، در مقایسه با عوامل بیرونی که شرایط کار و اشتغال را دربر می‌گیرد، از ثبات بیشتری برخوردارند؛ بنابراین رضایت درونی پایدارتر از رضایت بیرونی است و رضایت کلی نتیجه تعامل بین رضایت درونی و بیرونی است (ضابطیان، ۱۳۹۰: ۵۶). ساختار سازمانی عبارت از روابط میان واحدهای سازمانی که حدود اختیارات، سلسله‌مراتب، سطوح فرماندهی و نحوه تقسیم و توزیع وظایف میان واحدها را نشان می‌دهد و شامل شرح وظایف، نمودار سازمانی و پست‌های سازمانی است (اعرابی، ۱۳۸۲). تغییرات شگرف و سریع در دهه‌های اخیر و مسائل پیچیده امروز در زمینه سازمان و مدیریت نشان‌دهنده این واقعیت است که طرح‌های تشکیلاتی سنتی پاسخگویی نیازهای کنونی نیست و باید دگرگونی‌های اساسی در ساختارهای سازمانی ایجاد شود.

در تبیین رابطه بین سرمایه ساختاری با نوآوری معلمان، می‌توان گفت سازمان‌ها با

محیط بیرونی و داخلی خود به‌طور مستمر تعامل داشته و تأثیرپذیر و تأثیرگذارند و تغییرات متعدد، گوناگون و پیچیده‌ای در محیط بیرونی وجود دارد که سازمان‌ها نمی‌توانند نسبت به آنها بی‌تفاوت باشند. در صورت بی‌توجهی و تداوم رفتارهای تکراری در محیط بسته، این نوع سازمان‌ها رو به نابودی می‌روند و قادر به حفظ وضع موجود نیستند. بنابراین تداوم و بقای سازمان‌ها و تحقق اهداف آنها می‌طلبد که نهضت خلاقیت و نوآوری را در ارکان سازمان- که همانا کارکنان، مدیران و ساختار سازمانی است- پیش‌بینی و فرایند آن را ترسیم و به‌صورت مستمر و فراگیر مطرح سازند تا از سقوط و نابودی در امان باشند (باهر، ۱۳۸۲). بالاخره اینکه وجود معلمان شایسته و تغییرپذیر در آموزش و پرورش و مدارس و همه عرصه‌های تعلیم و تربیت برای ادامه حیات این سازمان بنیادی، ضرورتی است. بنابراین مدیران ارشد آموزش و پرورش باید به این نکته وقوف کامل داشت و شرایط را برای هرچه مؤثرتر واقع شدن تغییر و نوآوری در مدارس مهیا کنند تا شرایطی مناسب فراهم شود که در آن مدیران، دبیران و سایر کارکنان مدارس، استعداد و روحیات خلاق خود را پرورش دهند و با استفاده از تفکرات نو و خلاقیت اندیشه خویش، آینده‌ای درخشان و متناسب با علم و فناوری زمان برای این نهاد رقم زنند که اساس رشد و توسعه هر جامعه‌ای بدان وابسته است.

در تبیین رابطه بین سرمایه ساختاری و سلامت سازمانی معلمان، می‌توان گفت سرمایه ساختاری نماینده آن دسته از دارایی‌هایی است که از افراد درون سازمان مجزا هستند (مک‌گیل، ۲۰۰۶: ۲۷). سرمایه انسانی عامل اساسی در گسترش سرمایه ساختاری به شمار می‌رود، بنابراین سرمایه ساختاری متکی به سرمایه انسانی است. سرمایه ساختاری دانشی است که در شرکت هنگامی که کارکنان شب به خانه می‌روند باقی می‌ماند، بنابراین سازمان مالک سرمایه ساختاری است (نظری و هرمانس، ۲۰۰۷: ۵۹۶) پارسونز در تعریف یک سازمان سالم می‌گوید: «همه سیستم‌های اجتماعی برای بقاء و توسعه، باید خود را با محیط اطراف انطباق دهند، منابع مربوط را برای به‌دست آوردن مقاصد خود بسیج کنند، فعالیت‌های خود را هماهنگ و همسان سازند و در کارکنان خود انگیزه بیافرینند. در این صورت سلامت آنها تضمین می‌شود» (هوی و میسکل، ۲۰۰۳). نتیجه اینکه در سازمان-هایی مانند مدرسه زمانی می‌توان اذعان داشت که معلمان از سلامت سازمانی برخوردارند که سرمایه ساختاری در بهترین شکل وجود داشته و در دسترس آنها باشد.

در تبیین رابطه بین سرمایه مشتری و تعهد سازمانی معلمان می‌توان گفت سرمایه مشتری

ارزشی است که مشتریان سازمان برای سازمان قائل‌اند. این ارزش به‌وسیله ارتباطات بین سازمان و مشتریانش شکل می‌گیرد (مک‌گیل، ۲۰۰۶: ۲۷). سرمایه مشتری همچون پل و سازمان‌دهنده عملیات سرمایه فکری تلقی می‌شود و عامل تعیین‌کننده در تبدیل سرمایه فکری به ارزش بازار است. این سرمایه، شامل استحکام و وفاداری مناسبات و روابط مشتری است (ستایش و کاظم‌نژاد، ۱۳۸۸). برای سنجش عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی از نظریات جامعه‌شناسی متفاوت استفاده شده است. بنابر قضایای موفقیت و ارزش جورج هومنز تعهد سازمانی تابعی از پاداش کار و ارزش کار است؛ یعنی اگر یک فرد تعهد سطح عالی داشته باشد، اما در قبال آن پاداش مورد انتظارش را دریافت نکند، احتمال باقی‌ماندن در تعهد پیشین او کاهش می‌یابد. تجانس بین پاداش‌های کار (پاداش‌های سازمانی و اجتماعی) و ارزش‌های کار منجر به تعهد سازمانی بیشتر می‌گردد (کریم‌زاده، ۱۳۷۸: ۶۷). نتیجه اینکه معلمان زمانی می‌توانند مشتریان خود یعنی دانش‌آموزان را جذب و راضی کنند که به تعهدات نسبت به آنها پایبند باشند؛ از طرفی دیگر سازمان آموزش و پرورش نیز باید به تعهدات داده‌شده به معلمان پایبند باشد تا زمینه‌های ایجاد رضایت و علاقه‌مندی به شغلشان را در آنها ایجاد کند.

در تبیین رابطه بین سرمایه مشتری و رضایت شغلی معلمان، می‌توان گفت کارکنان سازمان برای پنج عامل حقوق و دستمزد، فرصت ارتقا، ماهیت کار، خط مشی‌ها و سیاست‌های سازمان و شرایط کاری طرزتلقی‌های خاصی دارند. درجه رضایت کارکنان از هریک از این عوامل متفاوت است؛ به‌طوری که ممکن است کارمندی از دریافتی‌های خود ناراضی باشد، اما در عین حال از سایر مؤلفه‌ها رضایت داشته باشد. رضایت کارکنان بر جابه‌جایی و غیبت آنان تأثیرگذار است. هنگامی که کارکنان از شغل خود رضایت ندارند، به‌بهانه‌های مختلف در محل کار حاضر نمی‌شوند یا در صدد یافتن سازمان دیگری برمی‌آیند. در مقابل هنگامی که کارکنان راضی هستند، منظم‌تر در محل کار خود حاضر می‌شوند (مورهد گریفین، ۱۳۹۵: ۱۰۱). نتیجه اینکه غیبت یا حضور کارکنان در سازمان‌ها (معلمان در مدارس) می‌تواند تحت تأثیر رضایت آنها از شغلشان باشد؛ به‌گونه‌ای که به هر اندازه که حقوق و دستمزد، فرصت ارتقا، ماهیت کار، خط مشی‌ها و شرایط کاری و طرزتلقی‌های خاص آنها در سازمان تأمین شود، به همان اندازه نیز رضایت و حضور مؤثر آنها نیز در سازمان بیشتر خواهد بود. از طرفی دیگر به هر اندازه که عوامل مذکور در رابطه بین سازمان و کارکنانش رعایت نشود، به همان اندازه از میزان رضایت شغلی کارکنان کاسته می‌شود و درصد تعهد

و مسئولیت کارکنان را کاهش خواهد داد که این امر سرانجام موجب ندادن خدمات مناسب به مشتریان یعنی سرمایه‌های هر شرکت خواهد شد.

در تبیین رابطه بین سرمایه مشتری و نوآوری معلمان می‌توان گفت تغییر سریع جوامع به علت دانش و تکنولوژی، تغییر نگرش‌ها و نیازهای مردم، تغییر در روابط انسانی و تغییر در تمام جنبه‌های زندگی و تمدن سبب پیدایش تغییرات زیادی در سازمان‌ها شده است. این پیشرفت و تغییر نیاز به دانش و آمادگی کافی از جانب مدیران سازمان‌ها برای هماهنگی با سیستم‌های در حال تغییر دارد. آنها باید قادر باشند نگرش پرسنل، تکنولوژی، ساختار، تولید و به‌طور کلی، کل سازمان خود را در صورت لزوم برای هماهنگی با سیستم‌های مربوطه و بالاخص سیستم فراتر یعنی جامعه که همانا سرمایه بالقوه آنها به حساب می‌آید تغییر دهند. مطالعه جریان تغییر، تغییر سازمانی، تغییر اجتماعی، مقاومت در مقابل تغییر یا پذیرش آن و ... برای مدیران، عاملان تغییر مفید خواهد بود (میرکمالی، ۱۳۷۹). امروزه ضرورت تغییر و نوآوری در سازمان‌ها، به‌خصوص در مؤسسات آموزشی آشکار شده، اما در بسیاری از کشورهای در حال توسعه هنوز نقش و اهمیت این موضوع روشن نشده است. تغییر و نوآوری جزوی از طبیعت زندگی اجتماعی انسان بوده و طی دوره اخیر، این پدیده با سرعتی بسیار زیاد و در تمام زمینه‌ها ایجاد شده است؛ آنچه تازگی دارد شناخت و اهمیت و به‌کارگیری آن به‌طور وسیع و به‌خصوص در سازمان‌های پویا در رابطه با آموزش است (نجف‌بیگی، ۱۳۷۷). نتیجه اینکه به هر اندازه که میزان تغییرات و نوآوری‌ها در سازمان (مدارس) بیشتر و متناسب با نیاز مشتریان باشد، به همان اندازه اثربخشی کارکنان و سازمان نیز افزایش می‌یابد و به موفقیت سازمان می‌انجامد.

در تبیین رابطه بین سرمایه مشتری و سلامت سازمانی معلمان، می‌توان گفت سلامت سازمانی، یکی از گویاترین و بدیهی‌ترین شاخص‌های اثربخشی است. در یک سازمان سالم مدیر رفتاری کاملاً دوستانه و حمایتگر با کارمندان خود دارد و در برنامه‌های خود دارای یگانگی است. کارمندان نیز تمایل بیشتری برای ماندن و کارکردن در سازمان دارند و به‌طور مؤثرتری کارها را انجام می‌دهند. مفهوم سلامت سازمانی به ما اجازه می‌دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم. در سازمان‌های سالم، کارمندان متعهد و وظیفه‌شناس هستند، روحیه و عملکرد عالی دارند، کانال‌های ارتباطی باز و سودمند هستند و سازمان سالم جایی است که افراد دوست دارند به محل کارشان بیایند و افتخار می‌کنند به اینکه در این محل کار کنند. از نظر لایدن و کلینگل (۲۰۰۰) سلامت سازمانی مفهوم تقریباً تازه‌ای



است و شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف خود بهطور مؤثر است که خود موجب رشد و بهبود سازمان میشود. یک سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود افرادی سودمند و مؤثر باشند. بنابراین، مدارس سالم موجبات انگیزش و علاقه‌مندی به کار را در معلمان بهوجود آورده و از این طریق اثربخشی خود را افزایش می‌دهند. مفهوم سلامت سازمانی مدرسه برای فهم ماهیت تعامل‌های میان دانش‌آموز و معلم، معلم و معلم، معلم و مدیران ابداع شده است (هوی و ولفوک، ۱۹۸۹).

آموزش و پرورش، اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است که امروزه در اغلب کشورها صنعت رشد قلمداد می‌شود و بیشترین بودجه دولتی را پس از امور دفاعی به خود اختصاص میدهد. مسلم است که این سازمان، یک نهاد و سازمان آموزشی و مهم‌ترین دارایی بوده که در اختیار دارد معلمان آن است. آموزش و پرورش، یک سازمان محوری است که سرمایه فکری مهم‌ترین ابزار آن به شمار می‌آید. سرمایه فکری در سه شاخه سرمایه انسانی (معلمان و کارکنان)، سرمایه ساختاری (مدارس و تشکیلات اداری، تجهیزات آموزشی)، سرمایه ارتباط با مشتری (دانش‌آموزان) هر سه در بهبود کیفیت آموزشی و میزان رشد تعهد سازمانی، رضایت شغلی، نوآوری معلمان، سلامت سازمانی، خلاقیت، فرهنگ سازمانی و ... دارای اثرگذاری عمیقی است. اهمیت بررسی رابطه سرمایه فکری با اثربخشی سازمانی معلمان از آنجا ناشی می‌شود که از سازمانی دانسته می‌شود که دانش و سطح علمی در آن جایگاه والایی دارد. آنچه در این بین به اهمیت پژوهش کمک می‌کند این است که با تقویت این رابطه، هزینه‌های مالی و اقتصادی در ارائه بهترین عملکرد برای معلمان کاهش می‌یابد، به این کاهش هزینه‌ها باید کاهش زمان در انتقال دانش به دانش‌آموزان با تقویت سرمایه رابطه‌ای را نیز افزود. مقطع ابتدایی، از حساس‌ترین مقاطع تحصیلی به شمار می‌آید؛ زیرا این مقطع اولین گام برخورد و تجربه کودک با سیستم آموزشی است و آنچه در آن مهم‌ترین داشته‌های یک معلم به شمار می‌رود، ارائه بهترین عملکرد میزان دانش و توانایی انتقال این دانش به دانش‌آموزان خود (سرمایه رابطه‌ای) است که با تقویت عناصر سرمایه فکری می‌توان به بهبود عملکرد یا اثربخشی کمک کرد.

#### پیشنهادها

– مسئولان و دست‌اندرکاران آموزش و پرورش، عوامل تأثیرگذار در کاهش تعهد سازمانی را شناسایی کنند.

- مسئولان آموزش و پرورش عواملی را به کار گیرند که موجب رشد سرمایه رابطه‌ای خواهد شد.

- معلمان سرمایه انسانی سازمان آموزش و پرورش شناخته می‌شوند و بهبود زمینه‌های افزایش سرمایه انسانی از جمله بهبود کیفیت آموزشی، سطح تحصیلات و ارائه خدمات می‌تواند از سوی مسئولان آموزش و پرورش مورد توجه قرار گیرد.

- متولیان سازمان آموزش و پرورش با تجهیز تعدادی از مدارس ضعیف از نظر ساختاری، برای بهبود سرمایه ساختاری مدارس خود اقدام کنند.

- مسئولان آموزش و پرورش زمینه‌های رشد و پیشرفت کارکنان خود را فراهم آورند تا آنها بتوانند با ارائه راهکارهای مناسب و در اختیار قراردادن تجارب خود به افزایش اثربخشی سازمان کمک کنند.

- مسئولان آموزش و پرورش به سرمایه‌های ساختاری توجه بیشتری داشته باشند و با بهبود سیستم‌ها و ساختارهای سازمانی باعث افزایش کارایی و اثربخشی سازمان شوند.

- آموزش و پرورش افراد مستعد و توانمند را شناسایی کند و از آنها به عنوان سرمایه‌های انسانی برای رسیدن به اهداف سازمان بهره جوید.

- آموزش و پرورش از سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری به‌طور همزمان و موازی با یکدیگر استفاده کنند تا زمینه‌های دستیابی به اهداف سازمان بیش‌ازپیش فراهم شود.

- آموزش و پرورش به‌منظور افزایش عملکرد خود، توسعه و گسترش ابعاد سرمایه فکری را جزو اولویت‌های اصلی قرار دهد و زمینه‌های رشد و اثربخشی سازمان را فراهم آورد.

#### منابع

- احمدیان، مجید و قربانی، رحیم. (۱۳۹۲). «بررسی رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی: مورد مطالعه وزارت امور اقتصاد و دارایی»، مجله اقتصادی، سال سیزدهم، شماره‌های ۱۱ و ۱۲، بهمن و اسفند، صص ۱۱۱-۱۳۰.
- اکرامی، محمود. (۱۳۹۲)، «تبیین مؤلفه‌های سرمایه فکری در دانشگاه؛ مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور»، فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، سال دوم، شماره ششم.

امیری، حسن؛ میرهاشمی، مالک و پارسامعین، کوروش. (۱۳۹۰). «ارتباط ویژگی‌های شغل و نقش‌های شغلی با تحلیل رفتگی شغلی». فصلنامه تازه‌های روانشناسی سازمانی، سال دوم، شماره هفتم، ۵۳-۶۹.

باهر، حسین. (۱۳۸۲). «مدیریت تغییر و تحول»، مجله مدیریت، شماره ۷۵ و ۷۶، صص ۳۸-۳۷.

بیکزاده، جعفر و پورمحمدی، فریده. (۱۳۸۹). «سرمایه فکری در سازمان‌های هزاره سوم». فصلنامه عصر کیفیت، شماره ۱۸، صص ۶۵-۶۸.

جهانگیر، مصطفی، امین‌التجار، حسین و فروتن، مرضیه. (۱۳۹۴). مباحث کاربردی رفتار سازمانی. نشر مرندیز.

دستگیر، محسن و محمدی کامران. (۱۳۸۸). «سرمایه فکری؛ گنج تمام‌نشدنی سازمان»، ماهنامه تدبیر، شماره ۲۱۴، اسفند، صص ۲۸-۳۴.

صیادی، سعید؛ چمنی فرد، راحله و نیک‌پور، امین. (۱۳۹۴). «نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان در رابطه بین سرمایه فکری و بهره‌وری نیروی انسانی؛ مورد مطالعه: بانک تجارت منطقه شمال غرب شهر تهران». فصلنامه مدیریت بهره‌وری، سال نهم، شماره ۳۴، صص ۲۷-۴۴.

عباسی، طویه؛ هاشمی، محمد؛ آرمینه، احمدرضا و ختیار، مهدیه. (۱۳۹۳). «تبیین رابطه بین سرمایه فکری و بهره‌وری نیروی انسانی با تأکید بر یادگیری سازمانی»، فصلنامه مدیریت دولتی، ۶، ش ۴، صص ۷۹۱-۸۱۷.

علاقه‌بند، علی. (۱۳۷۸). «سلامت سازمانی مدرسه»، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۲۱، ص ۱۴.

کریم‌زاده، مجید. (۱۳۷۸). «تعهد سازمانی»، نشریه انجمن مدیریت ایران، شماره ۳۹. مورهد و گریفین. (۱۳۹۵). رفتار سازمانی. (چاپ پانزدهم) ترجمه الوانی، سیدمهدی و معمارزاده، غلامرضا. تهران: انتشارات مروارید.

ناظم، فتاح و صادقی ام‌البنین. (۱۳۹۴). «ارائه الگوی ساختاری بهره‌وری براساس سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری در آموزش و پرورش»، فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ششم، شماره ۲، صص ۱۴۷-۱۶۴.

نامدار زنگنه، سودابه. (۱۳۹۲). «بررسی نقش سرمایه فکری و زیرمجموعه‌های آن بر اثربخشی مبتنی بر تقلید صرف و تقلید نوآورانه در پروژه‌های انتقال تکنولوژی»، فصلنامه علمی پژوهشی کاوش‌های مدیریت بازرگانی، سال پنجم، شماره ۹، صص ۶۵-۸۴.

نمازی، محمد؛ فروغی، داریوش و فرزادی، سعید. (۱۳۹۳). «بدهی‌های فکری: مفهومی نوین در تقابل با سرمایه‌های فکری»، فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت، سال هفتم،

## شماره ۲۳.

- نورعلی زاده، رحمان و رضایی، علی محمد. (۱۳۹۳). «سرمایه فکری در سازمان». نشریه تخصصی مدیریت، سال سوم، شماره ۳۰، مرداد، صص ۳۶-۴۲.
- هوی، میسکل. (۱۹۹۲). تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی. جلد ۲. (۱۳۷۱)، ترجمه میرمحمد سیدعباس-زاده، چاپ اول، ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.
- Hoy, W. K. & Woolfolk, A. E. (1989). Teachers' Sense of Efficacy and the Organizational Health of Schools. *Elementary School Journal*, 4: 355-372.
- Huang, C. F. & Hsueh, S.L. (2007). A Study on the Relationship between Intellectual Capital and Business Performance in the Engineering Consulting Industry: A Path Analysis. *Journal of Civil Engineering and Management*, 4: 265-271.
- Longo, M. & Mura, M. (2011). The Effect of Intellectual Capital on Employees' Satisfaction and Retention. *Journal Information and Management*, 48 (7): 278-287.
- McGill, T. P. (2006). Harnessing Intellectual Capital: A Study of Organizational Knowledge Transfer. Ph.D. Dissertation, Touro University.
- Meyerson, P. D. (2013). Impact of Employee Empowerment on Service Quality —an Empirical Analysis of the Nigerian Banking Industry. *British Journal of Marketing Studies*, 1 (4): 32-40.
- Thibodeaux, M. S. & Favilla, E. (1996). Organizational Effectiveness and Commitment through Strategic Management. *Industrial management & Data systems*, 96 (5): 21-5.
- Zerenler, M., Hasiloglu, B. & Sezgin, M. (2008). Intellectual Capital and Innovation Performance: Empirical Evidence in the Turkish Automotive Supplier. *Journal of technology management*, 3 (4):31-40.
- Zheng, W., Yang, B. & McLean, N, G. (2010). Linking organizational culture, structure, strategy and organizational effectiveness: mediating role of knowledge management. *Journal of Business Research*. 63 (7): 763-771.
- Explaining the Possible Relationship between Intellectual Capital and the Teachers' Organizational Effectiveness — A Case Study of Baharestan Elementry Schools, Tehran, Iran