



نقش آموزشهای سازمانی ضمن خدمت بر توسعه سرمایه فکری و مولفه های تشکیل دهنده سرمایه فکری در معلمان شهر اصفهان دوره متوسطه و فنی و حرفه ای

زهرا مسیعی (کارشناس ارشد رشته برنامه ریزی آموزشی)

z.mosayebi.zm@gmail.com

چکیده

در سالهای اخیر واژه سرمایه فکری در میان نظریه پردازان به طور مداوم مورد استفاده قرار گرفته است. سرمایه فکری عبارتند از: جمع دانش اعضای سازمان و کاربرد دانش آنها، می باشد. این سرمایه با آموزش توسعه پیدا کرده و منجر به بهبود وضعیت سازمان خواهد شد. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش آموزشهای سازمانی ضمن خدمت بر توسعه سرمایه فکری معلمان دوره متوسطه و فنی و حرفه ای شهر اصفهان، می باشد. این پژوهش توصیفی - پیمایشی بوده و جامعه آماری آن کلیه معلمان زن و مرد دوره متوسطه و فنی و حرفه ای شهر اصفهان می باشد که تعداد آنها ۴۵۵۳ نفر است. جامعه آماری پژوهش، با استفاده از جدول مورگان تعداد ۳۵۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. این تعداد با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی چند مرحله ای انتخاب شده اند. ابزار مورد استفاده، پرسشنامه محقق ساخته ای است که با توجه به ابعاد آموزشهای ضمن خدمت، و شاخص های موجود در سرمایه فکری ساخته شده است. پایایی این مقیاس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۳ می باشد و روایی صوری آن توسط جامعه آماری و روایی محتوایی آن توسط اساتید مربوطه مورد تأیید قرار گرفته است. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS-19 و از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در تحلیل توصیفی با استفاده از مشخصه های آماری نظیر فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد و خطای معیار میانگین ها به تجزیه و تحلیل داده ها پرداخته شده است. همچنین در تجزیه و تحلیل استنباطی برای بررسی تفاوت میانگین ها از آزمون t تک نمونه ای و جهت تحلیل واریانس از آزمون ANOVA و آزمون تعقیبی توکی استفاده شده است. نتایج نشان داد که آموزشهای سازمانی ضمن خدمت نقش بیشتر از حد متوسط، مثبت و سازنده ای در توسعه سرمایه فکری معلمان داشته است.

کلمات کلیدی: آموزشهای سازمانی، سرمایه فکری، سرمایه انسانی، سرمایه مشتری، سرمایه ساختاری دوره متوسطه و فنی و حرفه ای.

مقدمه

نیروی انسانی که مهمترین عنصر در رشد و توسعه هر جامعه است برای انجام وظایف محوله خویش به دانش و مهارتهای نوین و تکنولوژی مناسب نیاز دارد. به همین دلیل نیاز به آموزش این منابع، به عنوان یکی از اساسی ترین مباحث مطرح شده، و جایگاه ویژه ای می یابد؛ زیرا منابع انسانی کارآمد باعث افزایش سرمایه، بهره برداری از منابع مختلف جامعه و ساخت و تولید روزافزون می شود (فلاحی، سجودی، ۱۳۹۰). در واقع سرمایه انسانی شکل عملیاتی دو بخش دیگر سرمایه فکری، یعنی سرمایه ساختاری و سرمایه اجتماعی می باشد. تجربه نشان داده است که افزایش توانایی ها و قابلیت های کارکنان دارای اثر مستقیمی بر روی نتایج و اهداف است و همچنین سرمایه فکری و اجزای آن، سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه (مشتری) اجتماعی و ابعاد آن را توسعه میدهد (بکر وهمکاران، ۲۰۰۶). قطعاً آموزش و توسعه نیروی انسانی یکی از مهمترین گامهای اساسی در جهت تحقق این



مهم است، بگونه ای که آموزش، همواره به عنوان وسیله ای مطمئن در جهت بهبود کیفیت عملکرد و حل مشکلات قرار می گیرد و فقدان آن نیز یکی از مسائل اساسی و حاد سازمانها می باشد؛ به همین دلیل به منظور تقویت سرمایه انسانی و توسعه سرمایه فکری و بهره گیری از این نیرو، آموزش از مهمترین و تأثیر گذارترین تدابیر به شمار می رود (یاراحمد زهی و همکاران، ۱۳۹۱).

آموزش یک وظیفه اساسی در سازمانها و یک فرایند مداوم و همیشگی است، نباید آموزش را امری موقت و اتمام پذیر تصور کرد؛ افراد در هر سطحی که باشند، حتی در سطح یک نیروی انسانی جزئی، نیازمند آموزش و کسب دانش و مهارتهای جدید هستند تا بتوانند به سمت اهداف درست حرکت کنند (شریعتمداری، ۱۳۸۷). بدین ترتیب آموزش های سازمانی ضمن خدمت در سازمانها مطرح و اهداف این آموزشهای سازمانی نوعاً بیانگر مقاصد و اهدافی است که رسیدن به آنها مطلوب می باشد و موجب افزایش سرمایه فکری موجود در سازمان میشود.

به رغم اهمیت و گسترش روزافزون سرمایه فکری در سازمانها و نقشی که آموزشهای سازمانی ضمن خدمت در توسعه سرمایه فکری و مولفه های تشکیل دهنده اش ایفا می کند؛ بررسی ادبیات موضوع خلا پژوهشی را در ارتباط با نقش آموزشهای ضمن خدمت در توسعه سرمایه فکری نشان می دهد.

روش شناسی

هدف از این پژوهش تبیین نقش آموزشهای سازمانی ضمن خدمت در توسعه سرمایه فکری و اجزای سرمایه فکری معلمان دوره متوسطه و فنی و حرفه ای شهر اصفهان می باشد. روش تحقیق پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است؛ زیرا که این پژوهش نقش آموزشهای سازمانی ضمن خدمت را بر توسعه سرمایه فکری بررسی می کند و به اثربخشی و کاربرد مثبت این آموزش ها بر روی معلمان که منجر به توسعه سرمایه فکری و مولفه های تشکیل دهنده آن یعنی سرمایه انسانی/ سرمایه مشتری (اجتماعی)/ سرمایه سازمانی) در آنها می شود، تأکید دارد. روش مورد استفاده در این پژوهش، از حیث نحوه گردآوری داده ها پژوهشی توصیفی (غیرآزمایشی)، از نوع پیمایشی می باشد.

- هدف اصلی

تبیین نقش آموزشهای سازمانی ضمن خدمت در توسعه سرمایه فکری و مولفه های تشکیل دهنده سرمایه فکری معلمان دوره متوسطه و فنی و حرفه ای شهر اصفهان است

جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان زن و مرد شاغل در هنرستانها و دبیرستانهای شهر اصفهان در سال تحصیلی ۹۳-۹۴ می باشد که طبق آمار رسمی اداره آموزش و پرورش، تعداد آنها ۴۴۵۳ نفر بوده است. طبق جدول مورگان حجم نمونه بدست آمده از جامعه مورد نظر، (۳۵۱) نفر می باشد؛ که با توجه به امکان عدم بازگشت پرسشنامه، ۳۶۰ پرسشنامه توزیع شد. که در نهایت اطلاعات ۳۵۱ پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. در این پژوهش به منظور گرد آوری داده ها از یک پرسشنامه استفاده شد که ترکیبی از: پرسشنامه سرمایه فکری بونتیس، چوا و ریچاردسون (۲۰۰۰)، که محقق براساس شاخص های موجود در سرمایه فکری، به اضافه شاخصهای آموزشهای ضمن خدمت، ساخته است می باشد. این پرسشنامه شامل ۴۰ عبارت است که پاسخ دهنده براساس طیف لیکرت، با دامنه نمره ی ۱ (خیلی کم)، ۲ (کم)، ۳ (تا حدودی)، ۴ (زیاد)، ۵ (خیلی زیاد)، به آن پاسخ می دهد. به منظور بررسی روایی پرسشنامه، از روایی صوری و محتوایی استفاده شد. برای بررسی روایی صوری پرسشنامه در اختیار تعدادی از معلمان جامعه



آماری قرار گرفت تا قابل فهم و درک بودن سوالات را مشخص کنند و جهت بررسی روایی محتوایی، عبارات و مولفه های پرسشنامه توسط چند نفر از اساتید دانشکده علوم تربیتی و استاد راهنما سنجش و ارزیابی شد باشد. و پس از بررسی های انجام گرفته گویه های نامناسب و مبهم حذف و یا جرح و تعدیل شد.

به منظور بدست آوردن پایایی سوالات پرسشنامه، در این پژوهش ابتدا ۴۰ نفر از نمونه های پژوهش را به صورت تصادفی انتخاب، و پرسشنامه را در بین آنها توزیع کرده و ضمن توضیح در رابطه با چگونگی پاسخ دادن به عبارات، ابهامات آنها را برطرف کرده و از آنها خواسته شد که با دقت، پاسخ دهند. سنجش پایایی یا همان ضریب تکرار پذیری گویه های پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ انجام شد که تقریباً برابر با ۰/۹۳ می باشد. برای پاسخ به سوالات تحقیق و تجزیه و تحلیل اطلاعات در این پژوهش از آمار توصیفی و هم استنباطی استفاده گردیده که، در روش توصیفی تجزیه و تحلیل داده ها و اطلاعات آمارهای توصیفی، میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد می باشد و در بخش روش استنباطی نیز با توجه به سوالات تحقیق از آزمون t تک نمونه ای، تحلیل واریانس (ANOVA) و آزمون تعقیبی توکی، با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۹ انجام شد.

سوابق پژوهش

نکویی مقدم و میرضایی، (۱۳۸۱) "تأثیر آموزشهای ضمن خدمت در بهره وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمان" را بررسی کرده اند. یافته ها نشان داد دوره های آموزش ضمن خدمت، کارکنان را در حل مشکلات کاری و اخذ تصمیمات، توانا تر ساخته است و توانسته کارکنان را از عهده ی تحلیل وظایف شغلی، برخوردار سازد. همچنین دوره های آموزش ضمن خدمت موجب شد کارکنان نیاز به کنترل کمتر داشته باشند و سبب افزایش علاقه در کار شده است و نتایج حاصل از راهکارهای اساسی و موثر در امر نگهداری و بهره وری نیروی انسانی و استفاده بهینه از ابزار و امکانات و اداره ی صحیح و مطلوب سازمان، از جمله ثمرات برنامه های آموزشی کارکنان می باشد.

عیدی و همکاران، (۱۳۸۷) در خصوص سنجش اثربخشی دوره های آموزشی تحقیقی را انجام داده که نتایج آن حاکی از این بود که آموزش ضمن خدمت ابزاری برای رشد و پیشرفت سریع کارکنان و بارور نمودن احساس هایی از قبیل خود هدایتی، موفقیت و حتی خود شکوفایی در کارکنان بوده و هدف واضح و روشن آن نیز پیشبرد امور، درون و بیرون از محیط کار می باشد. چنانچه پیداست هدف نهایی آموزش کارکنان، اثربخشی بیشتر و بهتر است، لذا به منظور حرکت به سوی ساختارهای خوب و پیشرفت حرفه ای کارکنان که اغلب به صورت اولویتی در نظام های ملی سراسر جهان وجود دارد، بایستی از آموزش های ضمن خدمت حمایتی ویژه به عمل آید.

یغمائی سابق، (۱۳۹۲)، تحقیقی با عنوان " تأثیر آموزش ضمن خدمت بر مهارتهای شغلی کارکنان کتابخانه های عمومی شهر تبریز" انجام داده است. نتایج این پژوهش نشان می دهد از تعداد کل پاسخ دهندگان ۵۶٪ آنها با افزایش قدرت تجزیه و تحلیل مسائل کاری، ۳۸٪ با استفاده مناسب و صحیح از فرصتها و امکانات، ۶۰٪ با افزایش مهارتهای کارکنان در ارائه خدمات، ۴۸٪ با افزایش ابتکار عمل، ۵۰٪ با افزایش علاقه کارکنان به خدمت نسبت به قبل، ۴۴٪ با تسریع در تصمیم گیری های کارکنان موافقت و ۴۸٪ آموزش ضمن خدمت را اساس حل مسائل واقعی خود می دانند.



معمدی نیا و همکارانش، (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان " تأثیر ابعاد دوره های آموزش ضمن خدمت بر حل مسائل سازمانی " انجام دادند مطابق یافته های این تحقیق میانگین متغیر حل مسائل سازمانی به واسطه آموزشهای ضمن خدمت ۳/۷۲ و بالاتر از حد متوسط بود بعلاوه متغیرهای ارتقای سطح دانش و مهارتهای شغلی، رضایت شغلی و آشنایی با تازه های علمی ۵۹ درصد از تغییرات حل مسائل را تبیین نمودند.

سعادت مند و محققان (۱۳۹۲)، در تحقیقی با عنوان عوامل موثر بر ارتقاء کیفیت آموزشهای ضمن خدمت مربیان دوره ابتدایی شاهین شهر انجام داده اند، که نتایج این پژوهش حاکی از آن است که عواملی همچون نحوه آموزش در بهبود کیفیت آموزشهای ضمن خدمت بیشتر از سطح متوسط موثر بوده است.

بیژنی (۱۳۹۲)، تحقیقی با عنوان " تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران " در دانشگاه آزاد اصفهان انجام داده است. در این تحقیق به منظور سنجش سرمایه فکری از ضریب ارزش افزوده توسط پالتیک استفاده شده است. که یکی از مهمترین و با ارزش ترین روش های سنجش سرمایه فکری می باشد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که سرمایه فکری تأثیر معنادار مثبتی بر سود هر سهم و بازده داراییها، دارد. همچنین سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه ای که اجزای سرمایه فکری می باشند هر کدام تأثیرات معنا داری را روی هر سهم و بازده دارایی ها دارد.

- جنبه نوآورانه تحقیق:

این پژوهش با هدف تبیین نقش آموزشهای سازمانی ضمن خدمت بر توسعه سرمایه فکری و مولفه های تشکیل دهنده سرمایه فکری معلمان می باشد، که مفهوم سرمایه فکری و شاخصهای تشکیل دهنده آن را به معلمان می شناساند و بر این نکته تاکید دارد که همزمان با توسعه سرمایه فکری، به واسطه آموزشهای ضمن خدمت، شاخصهای تشکیل دهنده آن که از جمله عناصر تشکیل دهنده و مهم یک سازمان می باشد نیز توسعه می یابد. افزایش سرمایه فکری معلمان بر چگونگی روش تدریس آنها و همچنین محتوای درسی ارائه شده توسط آنان تأثیر مثبت می گذارد و آنها می توانند به تربیت دانش آموزان متفکر، کنکاشگر و فنی که مورد نیاز جامعه امروزی می باشد بپردازند. و این توضیح که افزایش سرمایه فکری معلمان موجب افزایش سرمایه فکری دانش آموزان خواهد شد.

- مفهوم سرمایه فکری و مولفه های تشکیل دهنده آنها

از آنجا که پژوهش حاضر در رابطه با تبیین نقش آموزشهای سازمانی ضمن خدمت بر توسعه سرمایه فکری و مولفه های تشکیل دهنده سرمایه فکری معلمان می باشد، به توضیح مفهوم سرمایه فکری و شاخصهای تشکیل دهنده آن می پردازیم زیرا همزمان با توسعه سرمایه فکری، به واسطه آموزشهای ضمن خدمت، شاخصهای تشکیل دهنده آن که از جمله عناصر تشکیل دهنده و مهم یک سازمان می باشد نیز توسعه می یابد.

در رابطه با سرمایه های فکری تا کنون تعاریف گوناگونی ارائه شده است که در ادامه به آنها اشاره می کنیم: "سرمایه فکری یک موجودیت پیچیده و گریزان است اما زمانی که کشف شود و مورد استفاده قرارگیرد سازمان را قادر می سازد تا با منبع جدیدی در محیط رقابت کند" (بونتیس، ۱۹۹۶، به نقل از خانی معصوم آبادی، ۱۳۸۹: ۱۶).



"سرمایه فکری، مواد فکری از قبیل دانش و اطلاعات و مالکیت(دارایی) معنوی و تجربه است که باعث ایجاد ثروت میشود و هنوز تعاریف جهان شمولی برای آن وجود ندارد" (استوارت، ۱۹۹۷، به نقل از ستایش و کاظم نژاد، ۱۳۸۸: ۷۹).
علم مدیریت، سرمایه فکری را موضوعی میان رشته ای می داند که در بر گیرنده علوم مختلفی همچون حسابداری، مدیریت دانش، خط مشی گذاری، اقتصاد و مدیریت منابع انسانی و..... است. به عنوان یک جمع بندی می توان سرمایه فکری را اینگونه تعریف کرد: سرمایه فکری، کلیه دارایی های ناملموس یک شرکت است که با تفاوت ارزش بازار و ارزش دفتری شرکت خود را نشان داده، مبتنی بر دانش بوده و تحت تملک شرکت است، در تراز نامه سنتی به عنوان یک دارایی ارائه نمی شود و می تواند باعث خلق ارزش در یک سازمان شود. مدیران منابع انسانی تمایل دارند تا به وسیله سرمایه فکری، بازده سرمایه گذاری را محاسبه کنند و کارکنان توسعه، می خواهند مطمئن شوند که می توانند آن را در برنامه های توسعه منابع انسانی قرار دهند (قلیچ لی و مشبکی، ۱۳۸۵).

- مولفه های تشکیل دهنده ی سرمایه ی فکری

در مسیر تطور مفهوم سرمایه فکری، از دیدگاه های مختلف، نظریه پردازان و پژوهشگران سعی نموده اند تا تعریفی عمومی از سرمایه فکری مطرح نمایند، اما بایستی گفت که پیرامون ادبیات تعریف، عبارت سازی و طبقه بندی این مولفه ها اشتراک نظر عمومی وجود ندارد. یکی از تعریف های مجملی که پیرامون سرمایه فکری وجود دارد، تعریفی است که، بر مبنای نوع توجه به سرمایه فکری ایجاد شده است (ذاکری و همکاران، ۱۳۹۴)، و شامل: سرمایه های فکری مستقیم، روش ارزش بازاری، روش بازگشت دارایی، روش های کارت امتیازی، می باشد. پایه و اساس عمده ی تقسیم بندی های اجرای سرمایه فکری نیز، بر تفکیک سرمایه فکری به سه بخش اصلی تقسیم می شود؛ ۱- سرمایه انسانی، که شامل: تجربه، مهارت ها و توانایی های رفتاری که در اختیار افراد سازمان قرار دارد، می باشد. ۲- سرمایه ساختاری، که شامل: فرایند ها و تکنولوژی ها، ارتباطات و شبکه های کاری، می باشد و متعلق به سازمان است. ۳- سرمایه رابطه ای؛ که ناظر به دارایی های رابطه ای سازمان با ذینفعان بیرونی است (کاسترو و همکاران، ۲۰۱۱).
در تعریف دیگری که استوارت بر اساس این مفهوم طرح کرده است: " سرمایه فکری یک بسته ی دانشی مفید برای سازمان است." در تفسیر این تعریف؛ فرایندهای سازمانی، فناوری ها، امتیازات انحصاری، مهارت کارکنان و اطلاعات مشتریان و تأمین کنندگان و ذینفعان سازمانی قرار دارند. تعاریف دیگر مولفه هایی چون: توانایی و تخصص را که برای سازمان مفید هستند به تعریف سرمایه فکری افزوده اند. بطور کلی می توان گفت، سرمایه فکری، عبارتی است که برای تعبیر ترکیبی از دارایی های نامشهود که سازمان را قادر به عملیات می نمایند، اطلاق می شود (قلیچ لی و مشبکی، ۱۳۸۵).

تعریف های موجود کمک می کند تا بنیان های فکری مناسبی برای درک چیرستی سرمایه فکری بدست آید. برای دست یابی به چارچوبی مفهومی پیرامون سرمایه فکری، در ابتدا به بررسی دو دیدگاه همزمان، اما متمایز نسبت به ادبیات حاکم، در نظریات ادوینسون و مالون و بروکینگ پرداخته خواهد شد (اسدی و القیانی، ۱۳۹۳).

برپایه ی نظر ادوینسون و مالون، سرمایه فکری متشکل از سه مولفه ی اصلی: سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری، است. سرمایه انسانی عبارت است از دانش، مهارت ها و تواناییهای کارکنان. سرمایه انسانی: قابلیت های ترکیبی کارکنان یک سازمان را تشکیل می دهد، که در حل مسایل کسب و کار به کمک سازمان می آیند. سرمایه انسانی، سرمایه درونی در میان افراد بوده و



سازمان قادر به اکتساب و تملک آنها نیست، بنابراین این خطر برای سازمان وجود دارد که با ترک افراد، این سرمایه نیز از سازمان خارج گردد (ادوینسون و مالون، ۱۹۹۷، به نقل از انواری رستمی و سراجی، ۱۳۸۴).

- سرمایه ساختاری: به تمام مواردی که از کارکنان سازمان (سرمایه انسانی) پشتیبانی می کند، اطلاق می گردد. سرمایه ساختاری، زیرساختهای پشتیبانی کننده ای است که سرمایه های انسانی را به مرز عملیاتی شدن هدایت می کند. این سرمایه ها، در مالکیت سازمان بوده و با آمدن و رفتن افراد به سازمان در آنها تغییری ایجاد نمی شود. سرمایه های ساختاری شامل موارد سنتی، چون: سخت افزار، نرم افزار، فرایندها، سامانه اطلاعاتی، پایگاه های داده اختصاصی، امتیازات انحصاری و نام تجاری سازمان است (اریکسون، ۲۰۰۴).

- سرمایه مشتری: عبارت است از، قوت و پایداری روابط با مشتریان؛ بر این اساس، رضایت مشتریان، تکرار معاملات، رشد مالی و میزان حساسیت قیمت می تواند به عنوان شاخص هایی برای سرمایه مشتری در نظر گرفته شود. تمایز برقرار شده میان سرمایه مشتری و سرمایه ساختاری و سرمایه انسانی به سبب تأثیری است که سرمایه مشتری بر ارزش سازمان می گذارد (خاوندکار و همکاران، ۱۳۸۸: ۵۱).
 به گفته ی بونتیس و همکارانش:

- سرمایه انسانی؛ که از آن تحت عنوان سرمایه منابع انسانی نیز یاد می شود، ستون فقرات سرمایه فکری محسوب شده و عامل بسیار مهمی در ارزش آفرینی سازمانها است، سرمایه انسانی شامل تمام دارایی های فکری سازمانها (مانند دانش، مهارت و سایر قابلیت های کارکنان) است که آنها را در رفع مشکلات مربوط به سازمان و مشتریان توانمند می سازد (اسکاندیا، ۱۹۹۴؛ سالیوان، ۱۹۹۸، به نقل از خانی معصوم آبادی، ۱۳۸۹) این سرمایه که از آن به عنوان مهمترین معیار سرمایه فکری یاد می شود، تمام دانش موجود در افراد سازمان را در بر گرفته و قابلیت سازمان را برای یافتن بهترین راه حل از طریق دانش کارکنان نشان می دهد (مطلبی اصل، ۱۳۸۷).

یافته ها
 پژوهش حاضر شامل یک سوال کلی و ۳ سوال جزئی می باشد که همان اجزای سرمایه فکری است. یافته های این پژوهش به سوالات زیر پاسخ می دهد:

۱- تا چه اندازه آموزشهای سازمانی ضمن خدمت سرمایه فکری معلمان را توسعه داده است؟

جدول (۱) آزمون نمونه های مستقل (t یک نمونه ای)

فاصله اطمینان ۹۹ درصدی		میانگین ارزشی = ۳			
کران بالا	کران پایین	تفاوت میانگینها	سطح معنا داری	درجه آزادی	t
۰/۲۳	۰/۱۴	۰/۲۲	۰/۰۰۰	۳۵۰	۱۲/۳۵

همانگونه که در جدول (۱) مشاهده می شود مقدار t بدست آمده با درجه آزادی ۳۵۰ برابر با ۱۲/۳۵ می باشد که از مقدار t جدول بزرگتر است. همچنین سطح معنا داری، کمتر از ۰/۰۱ بیانگر آن است که تفاوت میانگین بدست آمده با میانگین ارزشی ۳ معنا دار



است. بنابراین آموزشهای سازمانی ضمن خدمت از نظر معلمان بر توسعه سرمایه فکری آنها نقش مثبت داشته و بیشتر از سطح متوسط می باشد.

- سوالات جزئی پژوهش

۱- تا چه اندازه آموزشهای سازمانی ضمن خدمت سرمایه انسانی معلمان را توسعه داده است؟

جدول (۳) آزمون نمونه های مستقل (t یک نمونه ای)

میانگین ارزشی = ۳						فاصله اطمینان ۹۹ درصدی
متغیر تحقیق	T	درجه آزادی	سطح معنا داری (آزمون دو دامنه) ig	تفاوت میانگینها	کران پایین	کران بالا
سرمایه انسانی	۱۱/۹۴	۳۵۰	۰/۰۰۰	۰/۲۸	۰/۲۲	۰/۳۴

همانگونه که در جدول (۳) مشاهده می شود مقدار t بدست آمده با درجه آزادی ۳۵۰ برابر با ۱۱/۹۴ می باشد که از مقدار t جدول بزرگتر است. همچنین سطح معنا داری، کمتر از ۰/۰۱ بیانگر آن است که تفاوت میانگین بدست آمده با میانگین ارزشی ۳ معنا دار است. بنابراین آموزشهای سازمانی ضمن خدمت از نظر معلمان بر توسعه سرمایه انسانی آنها نقش مثبت داشته و بیشتر از سطح متوسط می باشد.

۲- تا چه اندازه آموزشهای سازمانی ضمن خدمت سرمایه مشتری (رابطه ای) معلمان را توسعه داده است؟

جدول (۴) آزمون نمونه های مستقل (t یک نمونه ای)

میانگین ارزشی = ۳						فاصله اطمینان ۹۹ درصدی
متغیر تحقیق	t	درجه آزادی	سطح معنا داری (آزمون دو دامنه) ig	تفاوت میانگینها	کران پایین	کران بالا
سرمایه رابطه ای	۱۱/۱۴	۳۵۰	۰/۰۰۰	۰/۲۵	۰/۱۹	۰/۳۰

همانگونه که در جدول (۴) مشاهده می شود مقدار t بدست آمده با درجه آزادی ۳۵۰ برابر با ۱۱/۱۴ می باشد که از مقدار t جدول بزرگتر است. همچنین سطح معنا داری، کمتر از ۰/۰۱ بیانگر آن است که تفاوت میانگین بدست آمده با میانگین ارزشی ۳ معنا دار است. بنابراین آموزشهای سازمانی ضمن خدمت از نظر معلمان بر توسعه سرمایه مشتری/ رابطه ای آنها نقش مثبت داشته و بیشتر از سطح متوسط می باشد.

۳- تا چه اندازه آموزشهای سازمانی ضمن خدمت سرمایه ساختاری معلمان را توسعه داده است؟

جدول (۵) آزمون نمونه های مستقل (t یک نمونه ای)

میانگین ارزشی = ۳						فاصله اطمینان ۹۹ درصدی
متغیر تحقیق	t	درجه آزادی	سطح معنا داری (آزمون دو دامنه) ig	تفاوت میانگینها	کران پایین	کران بالا
سرمایه ساختاری						



۰/۱۶	۰/۰۵	۰/۱۱	۰/۰۰۰	۳۵۰	۴/۸۴	سرمایه ساختاری
------	------	------	-------	-----	------	----------------

همانگونه که در جدول (۵) مشاهده می شود مقدار t بدست آمده با درجه آزادی ۳۵۰ برابر با ۴/۸۴ می باشد که از مقدار t جدول بزرگتر است. همچنین سطح معنا داری، کمتر از ۰/۰۱ بیانگر آن است که تفاوت میانگین بدست آمده با میانگین ارزشی ۳ معنا دار است. بنابراین آموزشهای سازمانی بدو خدمت و ضمن خدمت از نظر معلمان بر توسعه سرمایه سازمانی/ ساختاری آنها نقش مثبت داشته و بیشتر از سطح متوسط است.

بحث و نتیجه گیری:

مطالعات مختلف حاکی از آن است که آموزش همیشه به نوعی تأثیر گذار است و موجب توسعه سرمایه فکری و اجزای آن که شامل (سرمایه انسانی - سرمایه مشتری/ رابطه ای - سرمایه ساختاری/ سازمانی) خواهد شد، بنابراین معلمان که تحت آموزشهای سازمانی قرار می گیرند از این توسعه بهره مند می شوند. همچنین تجربیات شغلی که بر اساس سالهای خدمت به وجود می آید به نوعی بر نگرش افراد و موفقیت های شغلی آنان تأثیر گذار است و موجب توسعه سرمایه فکری خواهد شد، از آنجا که سرمایه فکری و مولفه های تشکیل دهنده آن تحت تأثیر آموزش توسعه پیدا کرده است، سابقه کار نیز به عنوان یک عامل تأثیرگذار برای افرادی که آموزشهای بیشتری دریافت کرده اند در توسعه این سرمایه و اجزای آن نقش اساسی دارد؛ بنابراین معلمان که سابقه کاری بیشتری دارند و تحت تأثیر آموزشهای سازمانی قرار می گیرند از این توسعه بهره مند می شوند، همزمان با توسعه سرمایه فکری، به واسطه آموزشهای ضمن خدمت، شاخصهای تشکیل دهنده آن که از جمله عناصر تشکیل دهنده و مهم یک سازمان می باشد نیز توسعه می یابد. افزایش سرمایه فکری معلمان بر چگونگی روش تدریس آنها و همچنین محتوای درسی ارائه شده توسط آنان تأثیر مثبت می گذارد و آنها می توانند به تربیت دانش آموزان متفکر، کنکاشگر و فنی که مورد نیاز جامعه امروزی می باشد بپردازند. و این توضیح که افزایش سرمایه فکری معلمان موجب افزایش سرمایه فکری دانش آموزان خواهد شد. که در تحقیق حاضر نیز همین نتیجه بدست آمده است.

براین اساس نتیجه کلی پژوهش که نشان داد آموزشهای سازمانی ضمن خدمت بر توسعه سرمایه فکری و مولفه های تشکیل دهنده سرمایه فکری معلمان نقش بیشتر از متوسط و سازنده ای دارد، بنابراین پیشنهاد می شود برای تأثیر مطلوب تر این آموزشها بر توسعه سرمایه فکری معلمان، برگزاری دوره های آموزشی برای آنان به صورت مستمر انجام شود، و همچنین در زمان برگزاری این دوره ها از اطلاع رسانی گسترده ای استفاده شود.

پیشنهاد می گردد این دوره ها به صورت حضوری برگزار شوند و از برگزاری دوره های غیر حضوری که این روزها در آموزش و پرورش متداول شده است خود داری شود که این امر باعث افزایش سرمایه رابطه ای در معلمان خواهد شد.

پیشنهاد می شود که این دوره ها به گونه ای برگزار شود که بیشتر به صورت آموزشهای عملی و کارگاه های تخصصی باشد تا تئوری و عمومی؛ زیرا در صورتی اثربخشی این دوره ها بیشتر خواهد بود که از تمامی امکانات سازمان برای انجام آنها استفاده شود. باسپاس از همه اساتید و عزیزانی که مرا در به پایان رساندن این پژوهش یاری کردند



فهرست منابع:

- اسدی غ، القیانی م . ۱۳۹۳. بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد مالی شرکتها. فصلنامه مطالعات تجربی حسابداری مالی، سال یازدهم، شماره ۴۱، بهار ۹۳
- انواری رستمی ع ، سراجی ح . ۱۳۸۴. سنجش سرمایه فکری و بررسی رابطه میان سرمایه فکری ارزش بازار سهام شرکتهای بورس اوراق بهادار تهران. فصلنامه بررسی های حسابداری و حسابرسی، سال دوازدهم، شماره ۳۹، بهار ۸۴: ۴۹-۶۲.
- آقایی م ، زرنندی خالدی م . ۱۳۹۰ . جامعه شناسی سرمایه های نا مشهود سازمانهای هزاره سوم. تهران، انتشارات جامعه شناسان.
- ایمانی جاجرمی ح . ۱۳۸۰. سرمایه اجتماعی و مدیریت شهری . فصلنامه مدیریت شهری، شماره هفتم، پاییز ۸۰.
- امین بیدختی ع، نظری م . ۱۳۸۸. ارائه یک مدل نظری برای نهادینه سازی مولفه های سرمایه اجتماعی جهت بهبود عملکرد اقتصادی، مجله راهبرد یاس، شماره ۱۹.
- الوانی م ، شیروانی ع . ۱۳۸۵. سرمایه اجتماعی (مفاهیم، نظریه ها و کاربردها). اصفهان، انتشارات مانی.
- پاتنام ر . ۲۰۰۰ . دموکراسی و سنت های مدنی. ترجمه محمد تقی دلفروز، ۱۳۸۰. تهران، انتشارات دفتر مطالعات سیاسی وزارت کشور.
- عبدالباقی ع . دلوی م. ۱۳۸۶. اعتماد کلید ثروتهای نامرئی. مجله تدبیر، شماره ۱۹۰. سعادتمند ز، محققیان ش . ۱۳۹۲. عوامل موثر بر ارتقاء کیفیت آموزش ضمن خدمت مربیان و معلمان. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال پنجم شماره ۳. پاییز ۹۳.
- ستایش م، کاظم نژاد م . ۱۳۹۰. روشهای اندازه گیری و گزارشگری خارجی سرمایه فکری. ماهنامه حسابداری، سال بیست و ششم، شماره ۲۰۷: ۵۸-۵۰.
- سعادتمند ز، محققیان ش . ۱۳۹۲. عوامل موثر بر ارتقاء کیفیت آموزش ضمن خدمت مربیان و معلمان. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال پنجم شماره ۳. پاییز ۹۳.
- شریعتمداری م . ۱۳۸۷. نظریه ها و الگوهای بازآموزی منابع انسانی در سازمان . تهران، انتشارات یکان.
- قلیچ لی ب، مشبکی ا . ۱۳۸۵. نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری سازمان (مطالعه دو شرکت خودرو ساز ایرانی) پایان نامه دکتری دانشگاه تربیت مدرس.
- فلاحی ف ، سجودی س . ۱۳۹۰. بررسی عوامل موثر بر بهره وری منابع انسانی در صنایع ایران. دو فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، سال سوم، شماره ۱.
- فتحی واجارگاه ک . ۱۳۸۹. برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان. تهران، انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.
- گیوریان ح، فرکوش ف . ۱۳۹۰. بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و اثربخشی معلمان . فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال پنجم، شماره ۳: ۱۴۵-۱۳۷.



خاوندکار ج، خاوندکار ا، متقی ا. ۱۳۸۸. سرمایه فکری؛ مدیریت، توسعه و مدل های سنجش. تهران، انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، چاپ دوم.

خانی معصوم آبادی ص. ۱۳۸۹. ارزیابی مقایسه ای میزان سرمایه فکری در بانک های دولتی و خصوصی شهر اصفهان از دیدگاه مدیران آنها. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد خوراسگان اصفهان.

ذاکری ا، افزاه ع ، نورعلیزاده ح. ۱۳۹۴. کارایی شرکت های بیمه در ایران با استفاده از شاخص های سرمایه فکری . پژوهشنامه بیمه، سال سی ام، شماره ۱، بهار ۹۴: ۳۱-۱. فصلنامه مطالعات ملی، شماره ۴: ۳۵-۷.

نکویی مقدم م، میررضایی ن. ۱۳۸۴. تأثیر آموزش ضمن خدمت در بهره وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمان. فصلنامه مدیریت اطلاعات بهداشتی و درمانی، شماره ۳، بهار ۸۴.

عیدی ا، علی پور م، عبدالمهی ج. ۱۳۸۷. سنجش اثربخشی دوره های آموزشی. ماهنامه تدبیر، شماره ۲۰۰: ۳۲-۲۶.

یغمایی سابق م. ۱۳۹۱ تأثیر آموزش ضمن خدمت بر مهارتهای شغلی کارکنان کتابخانه های عمومی شهر تبریز. فصل نامه دانش شناسی (علوم کتابداری و اطلاع رسانی و فناوری اطلاعات)، سال ۵، شماره ۱۷، تابستان ۹۱.

معتمدی نیا ز، پاپ زن ع ، مهدی زاده ح، ناصری راد ه. ۱۳۹۲. تأثیر ابعاد دوره های آموزش ضمن خدمت بر حل مسائل سازمانی. مجله پژوهشهای ترویج و آموزش کشاورزی، سال ششم، شماره ۳، پاییز ۹۲، پیاپی ۲۳.

نیازی م، رئوف معینی م، کارکنان نصرآبادی م. ۱۳۹۱. اندازه گیری سرمایه اجتماعی . تهران، انتشارات سخنوران، چاپ اول.

یار احمد زهی م ، آبتین ع، عسکری پور گلوپیک ح . آموزش و توسعه نیروی انسانی در سواحل مکران. اولین همایش ملی توسعه در سواحل مکران و اقتدار دریایی جمهوری اسلامی ایران، دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار، منطقه سوم نیروی دریایی ارتش کنارک، سی ام بهمن ۱۳۹۱، کد مقاله ۱۲۰۵

Beker. Brian. E. Huselid mark A(2006). Strategic human resource management. Where do we go from here? Journal of management. Vol. 32, No.6.

Bontis, N., Crossan, M. and Hulland, j (2004). "Managing an organizational learning system by aligning stocks and flows". Journal of Management studies, Vol.39. No.4. June, . pp.437-466.

Castro, M. G , Delgado – verd, M, saez, L. pand navas – lopez, J. E., (2011). To ward no intellectual capital – baset view..

Erickson, B. H, and miyata, k. (2004). Macro and micro structure: gender stratification and social networks in canada and japan, paper presented for the 99th Annual meeting of American sociological association, san Francisco.