

شناسایی عوامل مؤثر بر رشد سرمایه فکری اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه پنج کشور

تهمینه بختیاری، سعید صفاریان همدانی*، ترانه عنایتی، امراله روزبهی

چکیده

مقدمه: توسعه سرمایه‌های فکری و دانشی، راهبردی است که اثرات مهمی بر رفتار و عملکرد دانشگاه‌ها می‌گذارد. هدف از انجام این مطالعه شناسایی عوامل مؤثر بر رشد سرمایه فکری اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی قطب پنج کشور بود.

روش‌ها: این پژوهش کمی توصیفی در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۳ در قطب پنج کشور انجام گردید. جامعه آماری مورد مطالعه، تمام اعضای هیأت علمی استادیار به بالا در منطقه پنج کشور شامل دانشگاه‌های علوم پزشکی استان‌های فارس، بوشهر، هرمزگان و کهگیلویه و بویراحمد بودند که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه ۲۶۰ نفر به دست آمد. با استفاده از روش نمونه‌گیری نسبتی، نمونه‌گیری انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته بود که روایی صوری و محتوایی آن توسط ۱۰ نفر از متخصصین آموزش و مدیریت تأیید شد و پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد. داده‌ها با استفاده از تحلیل معادلات ساختاری به وسیله نرم‌افزار Amos تجزیه و تحلیل شد.

نتایج: در مجموع ۲۴۰ نفر به پرسشنامه پاسخ دادند. در بعد عوامل سازمانی مؤلفه ادراک حمایت سازمانی با بار عاملی ۰/۸۳ و در بعد عوامل انسانی، حرفه‌مندی با بار عاملی ۰/۶۸ دارای بیش‌ترین تأثیر بر رشد سرمایه فکری اعضای هیأت علمی قطب پنج بودند.

نتیجه‌گیری: با توجه به این که ادراک حمایت سازمانی و حرفه‌مندی بیش‌ترین تأثیر را بر رشد سرمایه فکری اعضای هیأت علمی قطب پنج کشور دارد پیشنهاد می‌گردد جهت ارتقای سرمایه فکری دانشگاه‌ها، حمایت سازمانی افزایش و توجه به حرفه‌مندی بیش‌تر گردد.

واژه‌های کلیدی: سرمایه فکری، دانشگاه، علوم پزشکی، عوامل سازمانی، عوامل انسانی

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی / ۱۳۹۶؛ ۱۷(۴۸): ۴۴۱ تا ۴۵۰

مقدمه

توسعه سرمایه‌های فکری و دانشی، راهبردی است که اثرات مهمی بر رفتار و عملکرد دانشگاه‌ها می‌گذارد. چالش‌های موجود در زمینه ارزش‌گذاری و تامین منابع اطلاعاتی کافی و رشد سرمایه‌های فکری در دانشگاه‌ها از یک سو و تخصیص بخش عظیمی از منابع آموزش عالی به این امر، دانشگاه‌ها را

با کسب ظرفیت‌های جدید و رشد سرمایه انسانی با توجه به

نیازهای اطلاعاتی و دانشی خود، مواجه ساخته است (۱). تحلیل‌های مدیریت دانش و نقش دانش در توسعه پایدار در سازمان‌های دولتی از جمله دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی وابسته مطرح است. با تمرکز بر دانشگاه‌های دولتی، مدیریت سرمایه فکری اهمیت دو چندان یافته است. به طوری که مسئولان دانشگاه‌ها، سعی می‌کنند نقش سرمایه‌های فکری را در نوآوری ملی تقویت و پررنگ کنند، زیرا مهم‌ترین ورودی‌ها و خروجی‌های دانشگاه، نامحسوس بوده و تنها بخش کوچکی از آنها شناخته شده‌اند (۱). سرمایه فکری را به عنوان شایستگی کارکنان، توانایی روابط بین شخصی و ارزش‌ها توصیف کرده و آن را به سه دسته سرمایه ساختاری، سرمایه انسانی و سرمایه محیطی یا رابطه‌ای

* نویسنده مسؤول: سعید صفاریان همدانی (استادیار)، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. Snhm3000@gmail.com
تهمینه بختیاری، دانش‌آموخته دکترای تخصصی مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. Bakhteyarit@gmail.com
ترانه عنایتی (دانشیار)، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران tenayati@yahoo.com؛ امراله روزبهی (دانشیار)، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی یاسوج، یاسوج، ایران. amroozbehi@gmail.com
تاریخ دریافت مقاله: ۹۵/۱۲/۲۳، تاریخ اصلاحیه: ۹۶/۳/۲، تاریخ پذیرش: ۹۶/۴/۱۷

و عنصرهای شناختی شغل مانند ارتباطات شغلی، پردازش اطلاعات، تصمیم‌گیری شغلی، حجم وظیفه است (۱۰). عوامل فردی شامل ارزش‌ها، باورها، دانش، مهارت‌ها، سلیقه، نیازها و انگیزش کارکنان است که در تصمیمات شغلی آنان تأثیر دارد.

حرفه‌مندی درجه‌ای که احراز یک شغل مستلزم داشتن گواهینامه حرفه‌ای، استاندارد عملکرد و آیین‌نامه رفتار اخلاقی است (۱۱).

کمال‌طلبی عبارت است از یک صفت شخصیتی، که افراد به موجب آن استانداردهای عملکرد بالا و اهداف بالایی را برای خود لحاظ می‌کنند (۱۲).

بر اساس مطالعه ویدما (Viedma) دارایی‌های انسانی با دارایی‌های سازمانی و رابطه‌ای با یکدیگر بر فرایند ایجاد ارزش، تأثیرگذارند. بنابراین، سرپرستان و مدیران در تعیین چنین رابطه علت-معلولی دچار مشکل می‌شوند (۱۳). در پژوهشی که طبرسا و نظریوری انجام دادند، نتایج به دست آمده از تحلیل روابط ساختاری نشان داد که سرمایه‌های ساختاری بیش‌ترین تأثیر را روی هوشمندی ساختاری دارد. در نهایت، نتایج این تحقیق نشان داد که سرمایه انسانی مهم‌ترین شاخص آشکار مؤثر بر هوشمندی انسانی به شمار می‌رود (۱۴). در پژوهشی که بهرامی و همکاران انجام دادند، مشخص گردید میانگین نمرات سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و رابطه‌ای، نوآوری اداری و نوآوری فنی در دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان کم‌تر از حد متوسط بود و همچنین رابطه بین سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای با نوآوری فنی معنادار بود (۱۵). پژوهش دیگری توسط یارمحمدزاده و همکاران صورت گرفت. نتایج نشان داد زمانی که دو مؤلفه سرمایه فکری با همدیگر در معادله قرار می‌گیرند، تأثیرگذاری مراحل فرایند برونی‌سازی، ترکیب و برونی‌سازی دانش در آنها معنادار نبوده است (۱۶). ناظم و مطلبی، در پژوهشی به این نتایج رسیدند که رابطه معناداری بین ابعاد یادگیری سازمانی و سرمایه فکری برقرار است و بیش‌ترین اثر مستقیم را می‌توان تحت عنوان اثر مستقیم یادگیری در سطح سازمانی در بعد یادگیری سازمانی بر سرمایه فکری عنوان نمود و سرمایه انسانی به عنوان مهم‌ترین شاخص سرمایه فکری در این مدل مشخص

تقسیم کرده‌اند (۲). بونیتس (Bontis) و همکاران، آن را نشان‌دهنده موجودی دانش افراد یک سازمان می‌دانند و معتقدند کارکنان سرمایه فکری را از طریق شایستگی، نگرش و چالاک‌گی فکری‌شان ایجاد می‌کنند (۳). پژوهشگران معتقدند سرمایه فکری اهرمی برای حفظ مزیت رقابتی با ثبات است. در نتیجه شناسایی، ارزیابی و مدیریت سرمایه فکری برای سازمان‌ها و نهادهای دولتی و غیردولتی بسیار مهم است (۴). چنین سرمایه‌هایی فواید زیادی برای دانشگاه به دنبال دارد که از جمله آنها می‌توان به ایجاد نوآوری، بهبود موقعیت استراتژیک دانشگاه، افزایش سهم بازار، تکنولوژی و فناوری‌های پیشرفته، افزایش شهرت سازمانی، کاهش هزینه‌ها، افزایش وفاداری مشتریان و بهبود بهره‌وری اشاره نمود (۵). بنابراین یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر ایجاد می‌کند که مدیران دانشگاه عوامل مؤثر بر رشد سرمایه فکری را شناسایی و آن را به عنوان منبع اصلی موفقیت، رشد، توسعه و عامل محوری برای ایجاد مزیت رقابتی مورد استفاده قرار دهند. با توجه به تعاریف متعدد مربوط به مؤلفه‌های عوامل سازمانی و عوامل انسانی، در اینجا به ذکر چند تعریف می‌پردازیم.

کیفیت زندگی شغلی عبارتست از مجموعه‌ای از شرایط و عملیات عینی سازمانی مانند کیفیت سرپرستی، تعهد کاری، شرایط کار، دموکراسی، غنی‌سازی شغلی (۶).

ادراک حمایت سازمانی عبارتست از ادراک میزان اهمیتی که سازمان برای رشد و بهبود کارکنان قائل است و ادراک کارکنان از میزان حمایتی که سازمان از آنان به عمل می‌آورد (۷).

تعهد سازمانی عبارتست از میزان پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان، درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان، تمایل به تلاش بیش‌تر در راه سازمان و تمایل شدید به ادامه عضویت در سازمان (۸).

رضایت شغلی عبارتست از نگرش فرد نسبت به یک شغل که بر اساس رضایت از شغل برحسب مؤلفه‌هایی نظیر حقوق، ارتباط با همکاران، جو سازمانی، استقلال در کار، توجه به نیازهای فردی ارزیابی می‌شود (۹).

ویژگی‌های شغلی در برگیرنده مفاهیمی مانند تنوع مهارت‌ها، اهمیت شغل، هویت شغل، استقلال عمل، بازخورد

به بالای موجود در این دانشگاه‌ها ۸۰۰ نفر بود با استفاده از جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه ۲۶۰ نفر به دست آمد که با استفاده از روش نمونه‌گیری نسبتی، نمونه‌گیری انجام شد. بر این اساس حجم نمونه، اساتید از همه مناطق استان‌های فارس و کهگیلویه و بویراحمد شامل شیراز، یاسوج، جهرم، فسا، آباد، لار، گراش و نورآباد ممسنی با توجه به نسبت آنها در جامعه، انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه محقق‌ساخته جمع‌آوری گردید. چارچوب تدوین سوالات پرسشنامه بر مبنای مطالعات نظری انجام شده در ارتباط با عوامل مؤثر بر رشد سرمایه فکری که شامل عوامل انسانی و سازمانی مورد نظر مدل پرایس و عناصر چهارگانه مؤثر بر رشد سرمایه فکری بود (۱۹)؛ همچنین با استفاده از مصاحبه‌های انجام شده با متخصصین مدیریت سازمان طراحی شد. پرسشنامه دارای مقیاس اندازه‌گیری لیکرت ۵تایی بود و مشتمل بر ۴۴ سوال بود که سوالات ۱ تا ۱۵، گویه‌های مرتبط با عوامل انسانی و سوالات ۱۶ تا ۴۴ گویه‌های مرتبط با عوامل سازمانی بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط ۱۰ نفر از متخصصین آموزش و مدیریت بررسی و تأیید شد. پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ در این پژوهش ۰/۸۸ به دست آمد. با استفاده از آلفای کرونباخ، پایایی گویه‌های مربوط به عوامل سازمانی پرسشنامه سنجیده شد که عدد ۰/۹۲ به دست آمد و پایایی گویه‌های مربوط به عوامل انسانی پرسشنامه عدد ۰/۸۶ به دست آمد. پس از گرفتن لیست اعضای هیأت‌علمی از واحد هیأت‌علمی هر دانشگاه یا دانشکده، با توجه به نسبت جمعیت آن دانشگاه یا دانشکده در کل جمعیت مورد مطالعه، انتخاب تصادفی فرد مورد نظر صورت می‌پذیرفت و سپس به صورت حضوری به آن فرد مراجعه و پس از کسب رضایت، پرسشنامه تحویل داده می‌شد و به طور معمول با توجه به صلاحدید فرد مورد مطالعه از یک تا ۷ روز بعد برای گرفتن پرسشنامه مراجعه می‌شد. لازم به ذکر است که قبل از مراجعه حضوری جهت گرفتن پرسشنامه تکمیل شده با اعضای نمونه تماس تلفنی گرفته می‌شد و در صورت تکمیل پرسشنامه به ایشان مراجعه می‌شد. داده‌ها با استفاده از تحلیل معادلات ساختاری به وسیله نرم‌افزار Amos تجزیه و تحلیل شد. در این تحلیل

گردید (۱۷). بونیتس اولین مطالعه در زمینه بررسی تأثیر سرمایه فکری بر روی عملکرد را انجام داد. وی در این مطالعه شواهد تجربی را ارائه نمود که فرضیه تأثیر سرمایه فکری بر روی عملکرد را حمایت و تأیید کرد (۱۸). پرداختن به شرایط و مقتضیات کلیدی احاطه‌کننده و اثرگذار در تحول دانشگاه علوم پزشکی و در نظر گرفتن آنها در پرورش ذهن‌های خلاق و نوآور، اثرات مهمی بر رفتار و عملکرد این دانشگاه‌ها می‌گذارد. با توجه به این که سرمایه فکری بر ایجاد نوآوری، بهبود موقعیت استراتژیک دانشگاه، افزایش سهم بازار، تکنولوژی و فناوری‌های پیشرفته، افزایش شهرت سازمانی، کاهش هزینه‌ها، افزایش وفاداری مشتریان و بهبود بهره‌وری تأثیر می‌گذارد بنابراین یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر ایجاب می‌کند که مدیران دانشگاه عوامل مؤثر بر رشد سرمایه فکری را شناسایی و آن را به عنوان منبع اصلی موفقیت، رشد، توسعه و عامل محوری برای ایجاد مزیت رقابتی مورد استفاده قرار دهند. با توجه به مقدمه بالا و لزوم بررسی سرمایه و چالاک‌های فکری دانشگاه‌های علوم پزشکی در درک و پیاده‌سازی برنامه‌های پیچیده آموزشی مثل بسته‌های تحول در آموزش و با توجه به این که تاکنون پژوهشی در این خصوص در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور و به ویژه در قطب پنج انجام نشده است. بنابراین این پژوهش با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر رشد سرمایه فکری اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی قطب پنج کشور انجام شد.

روش‌ها

این پژوهش کمی توصیفی در سال تحصیلی ۱۳۹۳-۱۳۹۴ در بین دانشگاه‌های قطب پنج کشور وابسته به وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی انجام گردید، که شامل دانشگاه‌های علوم پزشکی استان‌های فارس، بوشهر، هرمزگان و کهگیلویه و بویراحمد هستند. از بین دانشگاه‌های موجود در قطب پنج کشور به صورت هدف‌مند دانشگاه‌های علوم پزشکی استان‌های فارس و کهگیلویه و بویراحمد به عنوان نماینده دانشگاه‌های تیپ یک و تیپ دو در این قطب انتخاب شدند. جمعیت مورد مطالعه تمامی اعضای هیأت‌علمی استادیار به بالا بود. با توجه به این که تعداد اعضای هیأت‌علمی استادیار

سنجیده شد. عوامل سازمانی شامل ۵ مؤلفه و عوامل انسانی شامل ۳ مؤلفه هستند. وزن‌های رگرسیونی و ضرایب همبستگی عوامل مؤثر بر رشد سرمایه فکری در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: وزن‌های رگرسیونی و ضرایب همبستگی و تعیین عوامل دوگانه مؤثر بر رشد سرمایه فکری

وضعیت شاخص	مقادیر استاندارد شده	نقاط بحرانی	سطح معناداری	ضریب همبستگی	ضریب تعیین
عوامل انسانی	۱	**	**	۰/۷۸	۰/۶۱
عوامل سازمانی	۲/۳۱	۱۳/۴۶	۰/۰۰۰۱	۰/۸۸	۰/۷۷

باتوجه به جدول ۱، مقادیر سطوح معناداری (P-Value) در خروجی وزن‌های رگرسیونی از ۰/۰۵ کوچکتر است و بیانگر آن است که ضرایب همبستگی بین متغیرهای آشکار و متغیر پنهان دارای تفاوت معناداری است متغیر آشکار منظور همان سرمایه فکری و متغیرهای پنهان همان عوامل انسانی و سازمانی مؤثر بر آن است. هدف این مقاله بررسی عوامل مؤثر بر رشد سرمایه فکری و نه طراحی مدل آن بود، نتایج نشان داد عوامل انسانی و سازمانی با ضریب همبستگی و تعیین بالا بر رشد سرمایه فکری اثر دارند. وزن‌های رگرسیونی مؤلفه‌های بعد عوامل سازمانی و عوامل انسانی در جدول ۲ ارائه شده است.

ابتدا داده‌های جمع‌آوری شده وارد نرم افزار SPSS گردیدند که از طریق آن فراوانی، درصد فراوانی پاسخ‌دهندگان بر اساس سن، جنس، مرتبه علمی به دست آمد. سپس از طریق نرم‌افزار Amos مقادیر استاندارد، سطح معناداری، ضریب همبستگی و ضریب تعیین عوامل سازمانی و عوامل فردی به طور کلی سنجیده شد تا مقدار تأثیرگذاری هر کدام از این عوامل بر سرمایه فکری به دست بیاید. به همین طریق هر کدام از مؤلفه‌های این عوامل نیز به طور جداگانه سنجیده شدند و میزان تأثیرگذاری هر مؤلفه به دست آمد. سپس از طریق تحلیل مسیر مشخص شد که هر مؤلفه با توجه به ضریب تعیین و ضریب همبستگی چه تأثیری بر عوامل دوگانه سرمایه فکری و به طور کلی بر سرمایه فکری دارد.

نتایج

در این پژوهش تعداد ۲۶۰ پرسشنامه توزیع شد که تعداد ۲۴۰ پرسشنامه برگشت داده شد (۳در صد پاسخ‌دهی/۹۲٪) که ۵۹ درصد (۱۴۲ نفر) استادیار، ۲۴ درصد (۵۸ نفر) دانشیار و ۱۷ درصد (۴۰ نفر) استاد بودند، تعداد ۱۰۲ نفر (۴۲/۵ درصد) زن و ۱۳۸ نفر (۵۷/۵ درصد) مرد بودند.

دو بعد عوامل انسانی و عوامل سازمانی به عنوان عوامل مؤثر بر رشد سرمایه فکری دسته‌بندی گردید که از طریق تحلیل عامل تأییدی، بار عاملی هر کدام از این عوامل و مؤلفه‌های مربوط به این عوامل و میزان اهمیت و تأثیرگذاری این مؤلفه‌ها در ابعاد سرمایه فکری

جدول ۲: وزن‌های رگرسیونی مؤلفه‌های بعد عوامل سازمانی و عوامل انسانی

عوامل مؤثر بر سرمایه فکری	وضعیت شاخص (مؤلفه‌ها)	مقادیر استاندارد شده	نقاط بحرانی	سطح معناداری
۱- عوامل انسانی	۱. ویژگی‌های فردی	۱	**	**
	۲. حرفه‌مندی	۱/۶۷	۵/۱۹	۰/۰۰۰۱
	۳. کمال‌طلبی	۰/۶۲	۶/۰۱	۰/۰۰۰۱
۲- عوامل سازمانی	۱. ادراک حمایت سازمانی	۱	**	**
	۲. ویژگی‌های شغلی	۰/۵۵	۸/۲۸	۰/۰۰۰۱
	۳. رضایت شغلی	۰/۷۸	۱۱/۴۴	۰/۰۰۰۱
	۴. کیفیت زندگی شغلی	۰/۷۵	۱۲/۱۲	۰/۰۰۰۱
	۵. تعهد سازمانی	۰/۸۹	۱۱/۷۵	۰/۰۰۰۱

مؤلفه ادراک حمایت سازمانی از عوامل سازمانی با مقادیر استاندارد شده ۱ کمتر از ۰/۰۵ گزارش گردیده است، بنابراین در سطح معناداری ۰/۰۰۰۱ می‌توان نتیجه گرفت این مؤلفه و دیگر مؤلفه‌های عوامل سازمانی مانند کیفیت زندگی شغلی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و ویژگی‌های شغلی به ترتیب بیش‌ترین تا کم‌ترین تأثیر را در سرمایه فکری دارند (جدول ۲).

ضرایب همبستگی و ضرایب تعیین متغیرهای بعد عوامل سازمانی و عوامل انسانی نیز در جدول ۳ ارائه شده است.

همان‌گونه که در جدول ۲ دیده می‌شود، کلیه مقادیر سطوح معناداری (P-Value) در خروجی وزن‌های رگرسیونی از ۰/۰۵ کوچک‌تر است که بیانگر آن است که کلیه ضرایب همبستگی بین متغیرهای آشکار و متغیر پنهان دارای تفاوت معناداری است.

مؤلفه حرفه‌مندی از عوامل انسانی با مقادیر استاندارد شده ۱/۶۷ و نقطه بحرانی ۵/۱۹ کمتر از ۰/۰۵ گزارش گردیده است، بنابراین در سطح معناداری ۰/۰۰۰۱ می‌توان نتیجه گرفت این مؤلفه و دیگر مؤلفه‌های عوامل انسانی (ویژگی‌های فردی و کمال‌طلبی) به ترتیب بیش‌ترین تأثیر را در سرمایه فکری دارند.

جدول ۳: ضرایب همبستگی و ضرایب تعیین متغیرهای بعد عوامل سازمانی و عوامل انسانی

عوامل مؤثر بر سرمایه فکری	وضعیت شاخص	ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۱- عوامل انسانی	ویژگی‌های فردی	۰/۵۶	۰/۳۱
	حرفه‌مندی	۰/۶۸	۰/۶۱
	کمال‌طلبی	۰/۵۵	۰/۳۰
۲- عوامل سازمانی	کیفیت زندگی شغلی	۰/۷۶	۰/۵۸
	تعهد سازمانی	۰/۷۴	۰/۵۴
	ادراک حمایت سازمانی	۰/۸۳	۰/۶۹
	ویژگی‌های شغلی	۰/۵۴	۰/۳۰
	رضایت شغلی	۰/۷۲	۰/۵۲

بحث

شایستگی کارکنان، روابط بین شخصی و ارزش‌ها را سرمایه‌های فکری توصیف کرده‌اند و آن را به سرمایه ساختاری، انسانی و محیطی یا رابطه‌ای تقسیم نموده‌اند. اهمیت دانش در توسعه پایدار در سازمان‌ها سبب شده است که مدیریت سرمایه فکری در نوآوری ملی تقویت و پررنگ گردد. از مزایای سرمایه فکری خوب ایجاد نوآوری، بهبود موقعیت استراتژیک دانشگاه‌ها، افزایش سهم بازار، تکنولوژی و فناوری‌های پیشرفته، افزایش شهرت سازمانی، کاهش هزینه‌ها، افزایش وفاداری مشتریان و بهبود بهره‌وری اشاره نمود. مدیران دانشگاه باید عوامل مؤثر بر رشد سرمایه فکری را شناسایی و برای بهبود آن برنامه‌ریزی نمایند (اتا، ۵).

چالاک‌فکری برای درک سیاست‌های بالادستی وزارت

در اینجا از ضریب تعیین یا R^2 استفاده شده است. از آنجایی که ضریب تعیین همه مؤلفه‌ها بالاتر از ۰/۳ است و همچنین ضریب همبستگی هیچ متغیری کمتر از ۰/۵ نیست، می‌توان گفت تمامی متغیرهای شناسایی شده، دارای تأثیرگذاری در رشد سرمایه فکری در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی هستند.

در بعد عوامل سازمانی مؤلفه ادراک حمایت سازمانی با بار عاملی ۰/۸۳ دارای بیش‌ترین تأثیرگذاری و مؤلفه ویژگی‌های شغلی با بار عاملی ۰/۵۴ از کم‌ترین میزان تأثیرگذاری برخوردار هستند. در بعد عوامل انسانی، حرفه‌مندی با بار عاملی استاندارد ۰/۶۸ و کمال‌طلبی با بار عاملی ۰/۵۵ به ترتیب از بیش‌ترین و کم‌ترین تأثیرگذاری بر عوامل انسانی برخوردار بودند.

بهداشت از جمله در بسته‌های مختلف تحول، از قبیل آینده‌نگاری و مرجعیت علمی، آموزش پاسخ‌گو و عدالت محور، اعتلای اخلاق حرفه‌ای، توسعه زیرساخت‌های آموزش پزشکی، مجازی‌سازی آموزش علوم پزشکی و ارتقای سنجش و آزمون‌های علوم پزشکی برای اعضای هیأت علمی از مصادیق بارز سرمایه‌های فکری محسوب می‌گردد. شناسایی، پیاده‌سازی و مستندسازی این بسته‌ها در سطح ملی و بین‌المللی، به برنامه‌ریزی برای توانمندسازی اعضای هیأت علمی و همچنین تربیت نیروی انسانی کارآمد و توانمند برای آینده کشور نیازمند است.

هدف از انجام این مطالعه شناسایی عوامل مؤثر بر رشد سرمایه فکری اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی قطب پنج کشور بود. نتایج پژوهش نشان داد که با توجه به ضرایب استاندارد، بیش‌ترین اثرگذاری بر رشد سرمایه فکری در بین اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی را بُعد عوامل سازمانی و سپس بُعد عوامل انسانی دارد. در بررسی میزان تأثیرگذاری و اندازه‌گیری مؤلفه‌های مؤثر بر رشد سرمایه فکری در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی قطب ۵، مؤلفه‌ها مهم تعیین‌کننده عوامل آشکار در عامل مکنون "عوامل انسانی" مؤلفه حرفه‌مندی با میزان بار عاملی ۰/۶۸ و در عامل مکنون "عوامل سازمانی" مؤلفه ادراک حمایت سازمانی با میزان بار عاملی ۰/۸۳ بود. ادراک حمایت مدیریتی و سازمانی بر رشد سرمایه فکری بیش‌ترین تأثیر را دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش واندر برگر (Vandenberghe) (۲۰) هم‌سو است. حمایت مدیریت یک پیشاینده ادراک حمایت سازمانی است. برای اعضای هیأت علمی دانشگاه اشکال حمایت مدیریت، بیش‌تر در زمینه‌های علمی، حل مشکلات آموزشی و پژوهشی، فراهم کردن تسهیلات آموزشی و کمک آموزشی برای کلیه اساتید از هر رده، تلاش در جهت حل مشکلات آموزشی، توجه به نیازهای روحی، روانی و عاطفی، توجه به وضعیت رفاه و معیشت و نیز برقراری روابط سالم و سازنده با آنان و ایجاد حلقه‌های ارتباطی

سازنده جهت حل مشکلات اعضای هیأت علمی است و بر رضایت شغلی آنان مؤثر است و در نهایت سرمایه‌های فکری دانشگاه را تقویت می‌کند. همان‌طور که نتایج پژوهش نشان می‌دهد حرفه‌مندی و یا تخصص حرفه‌ای رتبه دوم را در تأثیر بر رشد سرمایه فکری دارد. تخصصی کردن حرفه تدریس و ممانعت از ورود افرادی که تخصص لازم ندارند، گزینش و استخدام افرادی که از اطلاعات علمی و تخصصی بیش‌تری برخوردار هستند، انتخاب افراد بر اساس نتایج آزمون‌های هوش و استعداد، توجه به علایق و انگیزه برای انتخاب شغل از جمله عوامل مؤثر بر رشد سرمایه فکری است که در حرفه‌مندی به آن توجه شده است. با توجه به این که بسته‌های تحول و نوآوری در آموزش علوم پزشکی و طرح راد تأکید زیادی بر حرفه‌مند کردن اعضای هیأت علمی دارند، از جمله این که در بسته طرح تحول آموزش پزشکی یکی از سیاست‌های آن (سیاست ۹) از ارتقای منابع انسانی بخش آموزش عالی سلامت صحبت شده است و در آن بندهایی از جمله طراحی الگوی نوین جذب و ارزشیابی هیأت علمی، ارتقای نظام‌های آموزش مداوم پزشکی، توانمندسازی اعضای هیأت علمی در زمینه آموزش پزشکی آمده است پس می‌توان گفت نتایج این پژوهش جهت حرفه‌مند کردن اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی می‌تواند راه‌گشا باشد و به ارتقای منابع انسانی بخش آموزش سلامت بیانجامد.

یکی دیگر از یافته‌های مرتبط با این پژوهش کمال‌طلبی یا میل به رشد و کمال است که با رشد سرمایه فکری تأثیرگذار شناخته شده است و خودکمال‌طلبی در صورت وجود امکانات و مدیریت صحیح به حرفه‌مندی می‌انجامد. ویژگی‌های فردی اعضای هیأت علمی شامل سطح تحصیلات، رتبه علمی و تجربه کاری نیز بر رشد سرمایه فکری در دانشگاه مؤثر شناخته شده است (۱۲). وجود استانداردهای لازم برای ورود افراد متخصص، نه تنها، این اطمینان را ایجاد می‌کند که آنان تخصص و دانش لازم را در زمینه کار خود دارند، بلکه موجبات تعهد آنان می‌گردد. مهم‌ترین ویژگی حرفه که شاخص اصلی تشخیص حرفه از نیمه‌حرفه است، دانش

تخصصی و مهارت‌های مورد نیاز است. اگر چه تعدادی از مطالعات بر جنبه‌های متفاوت حرفه‌مندی متمرکز شده‌اند و یا کارکردها و وظایف آن را مشخص و بررسی کرده‌اند و نیز راه‌های اثربخشی آن را شناسایی کرده‌اند، اما ویژگی‌های حرفه‌ای شغل معلمی در دانشگاه در قالب یک مدل جامع تاکنون بررسی نشده است و لزوم انجام پژوهش در این زمینه ضروری است (۲۱). همچنین حرفه‌ای شدن یا تخصصی شدن یک شغل با برخی از پیامدهای سازمانی مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی و بهسازی و رشد فرد رابطه دارد. به عبارتی حرفه‌ای شدن شغل مدرسان دانشگاه موجب افزایش تعهد و رشد آنان می‌شود. در این پژوهش مؤلفه ادراک حمایت سازمانی یا مدیریتی با بارعاملی ۰.۸۳٪ توسط اعضای هیات علمی، بیش‌ترین تأثیر را بر رشد سرمایه فکری دارد، که نتایج به دست آمده با یافته‌های پژوهش، تأثیر حرفه‌مندی در حفاظت از دارایی‌های فکری هم-خوانی دارد (۲۲). هر چه سطح رضایت شغلی بالاتر باشد، تعهد و وفاداری آنان نسبت به سازمان‌شان بیش‌تر و همین‌طور فعالیت و عضویت در انجمن‌های تخصصی و علمی بیش‌تر و احتمالاً حرفه‌مندی آنان بیش‌تر خواهد بود.

نتایج این پژوهش در زمینه رابطه بین حرفه‌مندی و تعهد سازمانی و ادراک حمایت سازمانی و مدیریتی با پژوهش‌های متعددی از جمله پورتر و استیرز (۲۳)، هامر (Hammer) و همکاران (۲۴)، تربوگ (Terborg) و همکاران (۲۵) که در این زمینه انجام گرفته است، هم‌سو است. دو متغیر ادراک حمایت سازمانی و حرفه‌مندی به عنوان دو جزء اساسی عوامل مؤثر بر رشد سرمایه فکری در بین اعضای هیات علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی مورد تأکید قرار گرفته‌اند. مطالعات کوتن (Cotton) و همکارش (۲۶) تت (Tett) و همکارش (۲۷) نیز بدین نتیجه رسیده‌اند.

تأکید بر مؤلفه‌های کیفیت زندگی شغلی (شامل ادراک حمایت سازمانی، حرفه‌مندی شغل و تقویت انجمن‌های علمی)، یکی از ویژگی‌های مدل توسعه یافته این پژوهش است. بنابراین پیشنهاد می‌شود به منظور اصلاح و

احتمالاً بهبود سرمایه‌های فکری در دانشگاه علوم پزشکی، مدل‌هایی تبیین شود که بر مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و شغلی متناسب با سطح انتظارات، تجارب و روحیات شخصی و ویژگی‌های فردی اعضای هیات علمی در هر منطقه تأکید و تمرکز داشته باشد. با توجه به این که یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و شغلی، فراهم کردن زمینه‌های رشد حرفه‌ای و فرصت ارتقای اعضای هیات علمی است، پیشنهاد می‌شود در فعالیت‌هایی که به منظور رضایت شغلی اعضای هیات علمی انجام می‌شود به این مؤلفه توأم با مؤلفه‌های دیگر توجه شود، از جمله به روز کردن دانش و تخصص اساتید و اعضای هیات علمی مطابق با بسته‌های تحول و نوآوری در آموزش پزشکی، اجرای دوره‌های بازآموزی تخصصی مطابق با پیشرفت‌های علمی، فراهم کردن زمینه‌های تعامل علمی بین اعضای هیات علمی در داخل و خارج از کشور، توانمندسازی اعضای هیات علمی در زمینه آموزش پزشکی، برپایی جشنواره و سمینارهای تخصصی، فراهم کردن زمینه‌های ادامه تحصیل دانشجویان نخبه در دانشگاه‌های معتبر، راه‌اندازی شبکه علمی مدرسان حوزه علوم پزشکی استان‌های مورد نظر در رسانه ملی، اجرای ارزیابی سالانه از توانمندی، دانش و تخصص و شناسایی افرادی که به دوره‌های بازآموزی تخصصی نیاز دارند.

جامعه آماری این پژوهش اعضای هیات علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی استان فارس و کهگیلویه بویراحمد است و قابلیت تعمیم‌پذیری در استان‌های دیگر را ندارد و لازم است در استان‌های دیگر نیز این مطالعه صورت پذیرد.

از آنجا که جامعه آماری پژوهش را اعضای هیات علمی تشکیل می‌دادند و بعضی از آنها سمت اجرایی داشتند همچنین با توجه به پراکندگی جغرافیایی، توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها با توجه به مشغله‌ی کاری این گروه و کسب اجازه از فیلترهای مختلف، با مشقت و کندی صورت گرفت.

نتیجه گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد که مهم‌ترین عوامل مؤثر بر رشد سرمایه‌های فکری ادراک حمایت سازمانی و حرفه‌مندی است. پیشنهاد می‌گردد جهت ارتقای سرمایه فکری دانشگاه‌ها، حمایت سازمانی افزایش و توجه به حرفه‌مندی بیشتر گردد. تأثیرگذاری بر رشد سرمایه فکری به وسیله‌ی مجموعه‌ای از عوامل، راهبردها و اقدامات متأثر از عوامل و مؤلفه‌های مختلف در بعد سازمانی و انسانی صورت می‌گیرد و بدون شناخت این عوامل و مؤلفه‌ها رشد و بهبود فعالیت‌های آکادمیک در بستر فعالیت‌های دانشگاهی و مسیر توسعه‌ی آن امکان‌پذیر نیست. جهت رشد سرمایه فکری اعضای هیأت‌علمی لازم است که مراکز رشد دانشگاهی در

دانشگاه‌های علوم پزشکی استان‌های فارس و کهگیلویه و بویراحمد با شناخت وضعیت هر یک از عوامل مؤثر بر رشد، اولویت‌بندی مداخلات لازم را در رأس برنامه‌های خود قرار دهند.

قدردانی

این مطالعه حاصل پایان‌نامه دکترای تخصصی رشته مدیریت آموزشی می‌باشد که با همکاری کارکنان و اساتید ستاد و حوزه معاونت‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی استان‌های کهگیلویه و بویراحمد و فارس انجام شده است که بدینوسیله از همکاری صمیمانه آنها قدردانی می‌شود.

منابع

1. Liu X, Ramsey J. Teachers Job satisfaction: Analyses of teacher follow-up survey in the unitedstates for 2000-2001. *Teaching and Teacher Education: An International Journal of Research and Studies*. 2008; 24(5): 1173-1184.
2. Roos JG, Roos NC, Dragonetti NC, Edvinsson L. *Intellectual Capital: Navigating in the New Business Landscape*. London: Palgrave Macmillan UK; 2007.
3. Bontis N, Crossan M, Hulland j. Managing an organizational learning system by aligning stocks and intellectual capitals. *Journal of Management Studies*. 2002; 39(4): 437-466
4. Chang SL. *Valuing intellectual capital and firms performance*. [dissertation]. San Francisco: Golden Gate University; 2007.
5. Sullivan PH. *Value-driven Intellectual Capital: How to convert intangible corporate assets into market value*. 1st ed. Hoboken, New Jersey: Wiley; 2000.
6. Cassio WF. *Costing human resources: The financial impact of behavior in organizations*. Boston: PWS-kent; 1999.
7. Aselage J, Wiesenberger R. Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*. 2003; 24(5): 491-509.
8. Porter L, Steers W, Mowday R. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technician. *Journal of Applied Psychology*. 1999; 59(5): 603-609.
9. Hackman JR, Oldham GR. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*. 1975; 60(2): 159-170.
10. Seyyed Javadin R. [Organization and Management Foundation]. Tehran: Negah Danesh; 2007. [Persian]
11. Kallbers L, Fogaity J. Professionalism and its consequences: A study of internal auditors. *Auditing: a Journal of Practice and Theory*. 1995; 14(1): 64-86.
12. Billingsley BS. *Cultivating and keeping Committed special Educators :What Principals and District Leaders Can Do*. 1st ed. Thousand Oaks, Ca: Corwin Press; 2005.
13. Viedma JM. In search of an intellectual capital general theory. *Electronic Journal on Knowledge Management*. 2003; 1(2): 213-26.
14. Tabarsa G, Nazarpory H. [Barrasiye avamele moaser bar erteghaye hoshmandiye ensani-sakhtari dar sazemanhaye daneshbonyan]. *Pazoheshaye modiriyat dar Iran*. 2013; 17(1): 111 -132. [Persian]
15. Bahrami S, Rajaeepour S, Aghahosseni T, Bakhtiar Nasrabadi HA, Yarmohamadian MH. [Analysis of Multiple Relationships of Intellectual Capital and Organizational Innovation in Higher Education].

- Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education. 2011; 17(3): 27-50. [Persian]
16. Yarmohammadzadeh P. [Barrasiye sahme nesbiye taesire farayande tabdile danesh bar moalefehaye sarmayeye fekri dar daneshgahaye dowlatiye Esfahan ba taekid bar ejtemaei saziye danesh]. Jameeshenasiye karbordi. 2012; 22(4): 99-114. [Persian]
 17. Nazem F, Motalebi A. [Providing a Structural Model of Intellectual Capital Based on Organizational Learning in Shahid Beheshti University]. Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration. 2012; 2(1): 29-50. [Persian]
 18. Bontis N. Intellectual capital: An Explanatory study that Develop Measures and Models. Management decision. 1998; 36(2): 63-76.
 19. Price J, Mueller L. Professional turnover: The case for nurses. Health Syst Manage. 1981; 15: 1-160.
 20. Vandenberghe CH. Application of the tree-component model to china: Issues and perspectives. Journal of vocational behavior. 2003; 62(3): 516-523.
 21. Krishnaveni R, Anitha J. Educators professional characteristics. Quality Assurance in Education. 2007; 15(2): 123-143.
 22. Mian AR, Santos JA. Liquidity Risk\ Maturity Management and the Business Cycle. [Cited 2017 July 12]. Available from: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2023516
 23. Porter LW, Steers RM, Mowday RT, Boulian PV. Organizational Commitment, Job Satisfaction and turnover among Psychiatric Technicians. Journal of Applied Psychology. 1974; 59(5): 603-609.
 24. Hammer LB, Kossek EE, Anger WK, Bodner T, Zimmerman KL. Clarifying work-family intervention processes: the roles of work-family conflict and family-supportive supervisor behaviors. J Appl Psychol. 2011; 96(1): 134-5.
 25. Terborg JR, Lee TW, Smith FJ, Davis GA, Turbin MS. Extension of the Schmidt and Hunter validity generalization procedure to the prediction of absenteeism behavior from Knowledge of job satisfaction and organizational commitment. Journal of Applied Psychology. 1982; 67(4): 440-449.
 26. Cotton JL, Tuttle JM. Employee turnover: A meta-analysis and review with implication for research. Acad Manage Rev. 1986; 11(1): 55-70.
 27. Tett RP, Meyer JP. Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. Personnel Psychology. 1993; 46(2): 259-293.

Identifying the Factors Affecting the Development of Intellectual Capital Among Faculty Members of Macro-region 5 Medical Universities in Iran

Tahmineh Bakhteyari¹, Saeid Safaryan Hamadani², Taraneh Enayati³, Amrollah Roozbehi⁴

Abstract

Introduction: *The development of intellectual capital is a strategy that has important effects on behavior and performance of universities. The purpose of this study was to identify the factors affecting the development of intellectual capital among faculty members of region 5 medical universities in Iran.*

Methods: *This quantitative descriptive study was conducted in Iran's region 5 in 2014-15 academic year. Research population included all assistant professors and higher degree faculty members in Iran's region 5 including medical universities of Fars, Bushehr, Hormozgan and Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad Provinces. Krejcie and Morgan table was used to calculate the sample size and 260 subjects were selected through ratio sampling. Data collection tool was a researcher-made questionnaire whose face and content validity were confirmed by 10 education and management experts and its reliability was calculated at 0.88 (Cronbach's alpha). The data were analyzed by means of structural equation analysis in Amos Software.*

Results: *A total of 240 participants responded to the questionnaire. In terms of organizational factors, perceived organizational support (factor loading of 0.83) and in terms of human factors, professionalism (factor loading of 0.68) had the greatest impact on development of intellectual capital among region 5 faculty members.*

Conclusion: *Since perceived organizational support and professionalism have the greatest impact on development of intellectual capital among region 5 faculty members, increased organization support and focus on professionalism are suggested for improving the intellectual capital of universities.*

Keywords: Intellectual capital, university, medical sciences, organizational factors, human factors

Addresses:

¹ PhD in Educational Management, Department of Educational Management, Faculty of Humanities, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran. Email: Bakhteyarit@gmail.com

² (✉)Assistant Professor, Department of Educational Management, Faculty of Humanities, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran. Email: Snhrm3000@gmail.com

³ Associate Professor, Department of Educational Management, Faculty of Humanities, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran. Email: tenayati@yahoo.com

⁴ Associate Professor, Education Development Center, Yasuj University of Medical Sciences, Yasuj, Iran. Email: amroozbehi@gmail.com