

الله اعلم
بالحق



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
موسسه آموزش عالی مهربرز
(غیردولتی - غیرانتفاعی)

دانشگاه مهربرز

دانشکده مدیریت

بررسی تأثیر سرمایه فکری بر اثربخشی آموزش الکترونیکی دانشگاه ها

(مورد مطالعه : دانشگاه مجازی مهربرز، دانشکده مجازی علوم حدیث، بخش مجازی دانشگاه تهران و

بخش مجازی دانشگاه شهید بهشتی)

نگارش:

واحد پوریان

استاد راهنما:

دکتر علی محقر

استاد مشاور:

دکتر سید مجتبی محمودزاده

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت صنعتی

(گرایش تولید پیشرفته)

تیرماه ۹۲



دانشگاه علمی کاربردی - واحد پوریان

بسمه تعالی

تاریخ: ۱۳۹۲/۰۶/۳۱

گزارش دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد

شماره: ۱۱۰۲/۱۹۳۶

(نسخه دانشجوی)

به : معاون آموزشی

از: گروه مدیریت صنعتی

نام و نام خانوادگی دانشجو: واحد پوریان

شماره دانشجویی : ۸۹۱۱۳۳۰۰۲

گرایش: تولید پیشرفته

شماره درس پایان نامه: ۵۵۱۳۲

تعداد کل واحد پایان نامه: ۴

تعداد واحد دروس جبرانی: ۲

نتیجه نهایی دفاع: قبول رد

نمره درس پایان نامه (به عدد): ۱۷۱

نمره درس پایان نامه (به حروف): صد و هفتاد و یک

عنوان پایان نامه: بررسی تأثیر سرمایه فکری بر اثربخشی آموزش الکترونیکی دانشگاه ها (مورد مطالعه : دانشگاه مجازی

مهرالبرز، دانشکده مجازی علوم حدیث، بخش مجازی دانشگاه تهران و بخش مجازی دانشگاه شهید بهشتی)

اعضای هیئت داوری پایان نامه:

امضاء

(استاد راهنما)

۱. آقای دکتر محقر

امضاء

(استاد مشاور)

۲. آقای دکتر محمودزاده

امضاء

(استاد داور)

۳. آقای دکتر میرکمالی

مدیر گروه
نام و نام خانوادگی امضاء

نمره کسر شده: ۵

ندارد

کسر نمره (حریبه تاخیر در ارائه فرم ها) : دارد

نمره افزوده شده: ۰

ندارد

نمره تشویقی (ارائه مقاله از پایان نامه) : دارد

نمره به حروف: شانزده و نیم

۱۶٫۵

نمره به عدد:

نمره نهایی پایان نامه:

نظر کارشناس آموزش: درج نمره به صورت عددی خواهد بود
توضیحات: بر اساس مصوبه کمیته شورای تحصیلات عالی
تولید شده از طرف کارشناس

معاون آموزشی

نمره مذکور مورد تایید است

تاریخ آخرین به روز رسانی: ۸۹/۱/۱۱

تاریخ: ۱۳۹۳/۴/۹
شماره: ۱۱۰۲/۲۱۱۱
پیوست: نولون



تعهد نامه اصالت اثر

اینجانب واحد پوریا متعهد می شوم که مطالب مندرج در این پایان نامه حاصل کار پژوهشی اینجانب است و به دستاوردهای پژوهشی دیگران که در این پژوهش از آن ها استفاده شده است، مطابق مقررات ارجاع داده شده و در فهرست منابع و مآخذ ذکر گردیده است. این پایان نامه قبلا برای احراز هیچ مدرک هم سطح یا بالاتر ارائه نشده است.

در صورت اثبات تخلف (در هر زمان) مدرک تحصیلی صادر شده توسط دانشگاه از اعتبار ساقط خواهد شد. کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به موسسه آموزش عالی مهرالبرز می باشد.

نام و نام خانوادگی دانشجو

واحد پوریا
اعضای

تقدیم به:

همه تشنگان علم و معرفت

و جویندگان عزت و سعادت

و دارندگان کمال و فضیلت

و پویندگان طریق حقیقت

و عاشقان قسط و عدالت

تقدیر و تشکر:

"ربنا آتنا فی الدنیا الحسنه و فی الآخرة الحسنه و قینا عذاب النار"

با حمد و سپاس به درگاه ایزد یکتا، مراتب تقدیر و تشکر خود را از تمام عزیزانی که با حمایت های خود اینجانب را در به پایان رساندن این تحقیق یاری رساندند، اعلام می دارم.

از استاد محترم راهنما جناب آقای دکتر علی محقر به واسطه تمام راهنمایی های ارزشمندشان و استاد محترم مشاور جناب آقای دکتر محمود زاده برای حوصله در بهبود و اصلاح تحقیق صمیمانه قدردانی می نمایم.

از ریاست محترم دانشگاه مهرالبرز تهران سرکار خانم دکتر الفت و تمامی کارکنان و دانشجویان این دانشگاه و همچنین تمامی اساتید، دستیاران اساتید و کارکنان واحدهای مجازی دانشگاه تهران، شهید بهشتی و دانشکده علوم حدیث که در پیشبرد مراحل مختلف این تحقیق مساعدت و زمینه مناسبی را جهت انجام آن مهیا نمودند؛ تشکر و سپاس ویژه دارم.

در نهایت از همراهی همیشگی پدر عزیزم و مادر دلسوزم و خانواده صبورم که پشتیبانی آنان رکن اصلی انجام این تحقیق بود و کمک دوستان عزیزم سپاسگذاری می نمایم.

واحد پوریان

چکیده

امروزه دانشگاه‌های پیشرفته دنیا درصدد تغییر نظام آموزشی و آموزش مهارت‌های تبادل دانش به نسل بعدی دانشجویان و تغییر فرایند تحقیق هستند که رویکرد آموزش الکترونیکی یکی از این ابعاد نظام آموزشی نوین می‌باشد که با در نظر گرفتن ماهیت کاربردی توسعه به دنبال ایده‌های جدیدند. همچنین، آنان نوآوری‌های مرتبط با تبادل دانش را مطالعه و آنها را مستند می‌کنند و نحوه تفکر، سیاست‌گذاری و عمل درباره تبادل دانش و کارآفرینی در دانشگاه، صنعت و دولت را تغییر می‌دهند.

آموزش الکترونیکی و تکنولوژی‌های جدید ارتباطی و اطلاعاتی، همه فرآیندهای مورد نیاز برای اتخاذ، تدوین و انتقال دانش به ویژه در سازمان‌های علمی-آموزشی و پژوهشی را متأثر ساخته است. مجموع فرآیندهای سازمانی مورد نظر، بخشی از سرمایه فکری در هر سازمان است. سرمایه فکری، به طور خلاصه، دارایی‌های نامرئی و غیرملموس سازمان است که برای رسیدن به اهداف سازمانی به کار گرفته می‌شود. در پژوهش حاضر (که برگرفته از نتایج یک پیمایش، با حجم نمونه ۳۰۱ نفر است) به بررسی تاثیر سرمایه فکری بر اثربخشی آموزش الکترونیکی دانشگاه‌ها خواهیم پرداخت. مبتنی بر اصول نظری مطرح در این تحقیق، بهره‌مندی از اینترنت می‌تواند عاملی اساسی در رشد سرمایه فکری یک سازمان (در اینجا دانشگاه) باشد. نتایج حاصل از پیمایش نشان می‌دهد که دانشگاه‌های مختلف به لحاظ سطح سرمایه انسانی، ساختاری و ارتباطی، وضعیت متفاوتی نسبت به یکدیگر دارند.

به علاوه نتایج نشان می‌دهد که عوامل دیگری در فرآیند اثرگذاری ابعاد سرمایه فکری بر آموزش الکترونیکی دخالت دارند. از جمله این عوامل، متغیرهای دانشگاه، گروه آموزشی، مقطع تحصیلی (دانشجویان) یا رتبه علمی (اعضای هیئت علمی) و جنسیت آنها است. در نهایت اینکه متغیر حضور اجتماعی افراد در سیستم و تعامل در محیط آموزش الکترونیکی در کنار متغیرهای سن، جنسیت و وضعیت تأهل، قابلیت تبیین بخشی از تغییرات سرمایه انسانی ساختاری و ارتباطی جامعه آماری مورد مطالعه را دارد.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول : کلیات تحقیق
۲	(۱-۱) مقدمه
۴	(۲-۱) تشریح و بیان مساله
۷	(۳-۱) اهمیت و ضرورت انجام پژوهش
۸	(۴-۱) چارچوب نظری پژوهش
۱۰	(۵-۱) اهداف (کلی و جزئی) تحقیق
۱۰	(۱-۵-۱) هدف کلی
۱۰	(۲-۵-۱) اهداف جزئی
۱۰	(۶-۱) سوالات یا فرضیه های تحقیق
۱۰	(۱-۶-۱) فرضیه اصلی
۱۰	(۲-۶-۱) فرضیه های فرعی
۱۱	(۷-۱) روش و مراحل انجام پژوهش
۱۱	(۸-۱) قلمرو تحقیق (زمان، مکان)
۱۲	(۹-۱) جامعه آماری (N)
۱۲	(۱۰-۱) نمونه آماری (n)
۱۳	(۱۱-۱) روش های گردآوری اطلاعات
۱۳	(۱-۱۱-۱) روش اسنادی و کتابخانه ای
۱۳	(۲-۱۱-۱) روش پیمایشی (میدانی)
۱۳	(۱۲-۱) روش سنجش روایی ابزار
۱۳	(۱۳-۱) روش سنجش پایایی ابزار
۱۳	(۱۴-۱) روش های مورد نظر برای تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها
۱۴	(۱۵-۱) نوآوری پژوهش
۱۴	(۱۶-۱) متغیرهای پژوهش
۱۴	(۱-۱۶-۱) تعریف متغیرها (نامگذاری، دسته بندی)
	فصل دوم: ادبیات و پیشینه پژوهش
	بخش اول - مبانی نظری
۱۸	(۱-۲) سرمایه فکری
۱۸	(۱-۱-۲) مقدمه

- ۲۵ ۲-۱-۲) تعاریف مختلف سرمایه فکری
- ۲۷ ۳-۱-۲) مرور چشم انداز تاریخی سرمایه فکری
- ۲۹ ۴-۱-۲) انواع طبقه بندی های اجزای سرمایه فکری
- ۳۲ ۵-۱-۲) شباهت موجود در تعاریف و اجزای مدل های سرمایه فکری
- ۳۳ ۱-۵-۱-۲) بعد انسانی
- ۳۵ ۲-۵-۱-۲) بعد ارتباطی
- ۳۶ ۳-۵-۱-۲) بعد ساختاری
- ۳۷ ۶-۱-۲) مدل های علی تاثیرگذار سرمایه های فکری برهمدیگر و بر عملکرد سازمان (دانشگاه)
- ۳۸ ۷-۱-۲) اندازه گیری سرمایه فکری
- ۴۱ ۸-۱-۲) گزارش دهی سرمایه فکری
- ۴۳ ۹-۱-۲) مدیریت سرمایه فکری
- ۴۵ ۲-۲) اثربخشی
- ۴۵ ۱-۲-۲) مقدمه ای بر اثربخشی آموزشی
- ۴۶ ۲-۲-۲) تعریف اثربخشی
- ۴۷ ۳-۲-۲) نگرش مکاتب مدیریت به اثربخشی
- ۴۸ ۴-۲-۲) عواملی که باعث افزایش اثربخشی آموزشی می شود
- ۴۹ ۵-۲-۲) شاخص های اثربخشی آموزش الکترونیکی
- ۵۰ ۱-۵-۲-۲) خودکارآمدی در انجام برنامه های خاص سیستم
- ۵۱ ۲-۵-۲-۲) ادراک مفید از محیط آموزشی
- ۵۱ ۳-۵-۲-۲) تعامل در محیط مجازی
- ۵۲ ۴-۵-۲-۲) حضور اجتماعی در محیط مجازی
- ۵۳ ۶-۲-۲) عملکرد نیروی انسانی
- ۵۳ ۷-۲-۲) عوامل موثر بر عملکرد نیروی انسانی از دیدگاه های مختلف
- ۵۸ ۸-۲-۲) معیارهای سنجش اثربخشی از دیدگاه کمپل
- ۶۱ ۹-۲-۲) عوامل موثر بر شاخص های اثربخشی از دیدگاه های مختلف
- ۶۳ ۱۰-۲-۲) رویکردهای سنتی برای سنجش اثربخشی سازمان
- ۶۳ ۱-۱۰-۲-۲) روش مبتنی بر تامین هدف
- ۶۴ ۲-۱۰-۲-۲) رویکرد مبتنی بر تامین منابع سیستم
- ۶۵ ۳-۱۰-۲-۲) روش مبتنی بر فرایند درونی سازمان
- ۶۶ ۱۱-۲-۲) روش های اثربخشی هم زمان
- ۶۶ ۱-۱۱-۲-۲) روش مبتنی بر تامین رضایت گروه های ذینفع
- ۶۷ ۲-۱۱-۲-۲) روش مبتنی بر ارزش های رقابتی
- ۶۷ ۱۲-۲-۲) الگوهای مبتنی بر ارزش های اثربخشی

۶۹	۲-۲-۱۳) الگوی مبتنی بر ارزش های رقابتی
۶۹	۲-۲-۱۴) الگوی مبتنی بر رضایت و مشارکت
	بخش دوم - پیشینه تحقیق
۷۰	۲-۳) سابقه تحقیقات و مطالعات انجام گرفته
۷۰	۲-۳-۱) سابقه تحقیقات و مطالعات انجام گرفته داخلی
۷۲	۲-۳-۲) سابقه تحقیقات و مطالعات انجام گرفته خارجی
۷۵	۲-۴) مدل مفهومی تحقیق

فصل سوم: روش پژوهش

۷۸	۳-۱) مقدمه
۷۸	۳-۲) روش و مراحل انجام تحقیق
۷۸	۳-۳) تبیین انواع روش های تحقیق در پژوهش حاضر
۷۹	۳-۴) روش های گردآوری اطلاعات
۸۰	۳-۵) پرسشنامه
۸۱	۳-۵-۱) طرح پرسش نامه پژوهش
۸۱	۳-۵-۱-۱) متغیرهای پرسش نامه
۸۱	۳-۵-۱-۲) کلید پرسش نامه
۸۲	۳-۵-۱-۳) امتیازدهی و تفسیر نتایج پرسش نامه
۸۲	۳-۵-۲) روایی یا اعتبار پرسشنامه (Validity)
۸۳	۳-۵-۳) پایایی یا اعتماد پرسشنامه (Reliability)
۸۵	۳-۶) جامعه آماری (N)
۸۵	۳-۷) نمونه آماری (n)
۸۶	۳-۸) روش تحلیل داده ها
۸۶	۳-۹) الگوریتم اجرایی پژوهش

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش

۸۸	۴-۱) مقدمه
۸۸	۴-۲) بررسی دموگرافی اعضای نمونه
۸۸	۴-۲-۱) جنسیت پاسخگویان
۸۹	۴-۲-۲) سطح تحصیلات پاسخگویان
۹۰	۴-۲-۳) آماره های توصیفی سن پاسخگویان

۹۱	۴-۲-۴) آماره های توصیفی سابقه کار پاسخگویان
۹۲	۳-۴) آمار استنباطی
۹۲	۴-۳-۱) نرمال بودن نمره عامل های بدست آمده (آزمون کلموگروف-اسمیرنف)
۹۳	۴-۳-۲) آزمون همبستگی متغیرهای پژوهش
۹۳	۴-۳-۱) همبستگی بین ابعاد سرمایه فکری و اثربخشی آموزش الکترونیکی
۹۸	۴-۳-۲) همبستگی بین متغیرهای جمعیت شناختی و اثربخشی آموزش الکترونیکی
۱۰۳	۴-۳-۳) همبستگی بین متغیرهای معرف و مکنون پژوهش
۱۰۴	۴-۳-۳) بررسی فرضیه های پژوهش
۱۰۴	۴-۳-۱) آزمون فرضیه اصلی
۱۰۷	۴-۳-۲) آزمون فرضیات فرعی
۱۲۲	۴-۳-۴) اولویت بندی ابعاد سرمایه فکری
۱۲۳	۴-۴) خلاصه نتایج فصل

فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات

۱۲۶	۵-۱) مقدمه
۱۲۶	۵-۲) نتایج حاصل از بررسی فرضیه اصلی پژوهش
۱۲۸	۵-۳) نتایج حاصل از بررسی فرضیه های فرعی پژوهش
۱۲۸	۵-۳-۱) نتایج حاصل از بررسی فرضیه فرعی اول
۱۲۸	۵-۳-۲) نتایج حاصل از بررسی فرضیه فرعی دوم
۱۲۹	۵-۳-۳) نتایج حاصل از بررسی فرضیه فرعی سوم
۱۲۹	۵-۳-۴) نتایج حاصل از بررسی فرضیه فرعی چهارم
۱۳۰	۵-۳-۵) نتایج حاصل از بررسی فرضیه فرعی پنجم
۱۳۰	۵-۳-۶) نتایج حاصل از بررسی فرضیه فرعی ششم
۱۳۱	۵-۳-۷) نتایج حاصل از بررسی فرضیه فرعی هفتم
۱۳۱	۵-۳-۸) نتایج حاصل از بررسی فرضیه فرعی هشتم
۱۳۲	۵-۳-۹) نتایج حاصل از بررسی فرضیه فرعی نهم
۱۳۲	۵-۳-۱۰) نتایج حاصل از بررسی فرضیه فرعی دهم
۱۳۳	۵-۳-۱۱) نتایج حاصل از بررسی فرضیه فرعی یازدهم
۱۳۳	۵-۳-۱۲) نتایج حاصل از بررسی فرضیه فرعی دوازدهم
۱۳۴	۵-۴) محدودیت های پژوهش
۱۳۵	۵-۵) پیشنهادات برای پژوهش های آتی

١٣٧

١٤٢

منابع

ضمائم

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۲۴	جدول (۱-۲) تکامل آموزش الکترونیکی
۲۷	جدول (۲-۲) جدول زمانی مهمترین رویدادها و وقایع حساس سرمایه فکری
۵۵	جدول (۳-۲) ارتباط عملکرد با سایر عوامل یا الگوی تحقق هدف (رضائیان، ۱۳۸۳: ص ۲۷۳)
۸۴	جدول (۱-۳) مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش نامه
۸۸	جدول (۱-۴) توزیع فراوانی جنسیت پاسخگویان
۸۹	جدول (۲-۴) توزیع فراوانی سطح تحصیلات پاسخگویان
۹۰	جدول (۳-۴) یافته های توصیفی متغیر سن پاسخگویان
۹۱	جدول (۴-۴) یافته های توصیفی متغیر سابقه خدمت پاسخگویان
۹۳	جدول (۵-۴) یافته های آزمون کلموگروف-اسمیرنف (ابعاد سرمایه فکری)
۹۴	جدول (۶-۴) نتیجه آزمون همبستگی پیرسون بین دو متغیر سرمایه انسانی و اثربخشی آموزش الکترونیکی
۹۵	جدول (۷-۴) نتیجه آزمون همبستگی پیرسون بین دو متغیر سرمایه ساختاری و اثربخشی آموزش الکترونیکی
۹۶	جدول (۸-۴) نتیجه آزمون همبستگی پیرسون بین دو متغیر سرمایه ارتباطی و اثربخشی آموزش الکترونیکی
۹۷	جدول (۹-۴) بررسی همبستگی بین ابعاد سرمایه فکری (انسانی، ساختاری، ارتباطی) و اثربخشی آموزش الکترونیکی
۹۸	جدول (۱۰-۴) نتیجه آزمون همبستگی پیرسون بین دو متغیر سن و اثربخشی آموزش الکترونیکی
۹۹	جدول (۱۱-۴) نتیجه آزمون همبستگی پیرسون بین دو متغیر تحصیلات و اثربخشی آموزش الکترونیکی
۱۰۰	جدول (۱۲-۴) نتیجه آزمون همبستگی پیرسون بین دو متغیر جنس و اثربخشی آموزش الکترونیکی
۱۰۱	جدول (۱۳-۴) نتیجه آزمون همبستگی پیرسون بین دو متغیر سابقه خدمت و اثربخشی آموزش الکترونیکی
۱۰۳	جدول (۱۴-۴) بررسی همبستگی بین متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، تحصیلات، سن، سابقه کار) و اثربخشی آموزش الکترونیکی
۱۰۵	جدول (۱۵-۴) مقادیر رگرسیون مربوط به پیش بینی آموزش الکترونیکی
۱۰۶	جدول (۱۶-۴) نتایج ضرایب رگرسیون چندمتغیری آموزش الکترونیکی از روی ابعاد سرمایه فکری
۱۰۷	جدول (۱۷-۴) مقادیر همبستگی پیرسون بین متغیرهای سرمایه انسانی و خودکارآمدی در آموزش الکترونیکی

- جدول (۴-۱۸) مقادیر همبستگی پیرسون بین متغیرهای سرمایه انسانی و ادراک مفید در آموزش الکترونیکی
۱۰۸
- جدول (۴-۱۹) مقادیر همبستگی پیرسون بین متغیرهای سرمایه انسانی و تعامل در آموزش الکترونیکی
۱۰۹
- جدول (۴-۲۰) مقادیر همبستگی پیرسون بین متغیرهای سرمایه انسانی و حضور اجتماعی در آموزش الکترونیکی
۱۱۰
- جدول (۴-۲۱) مقادیر همبستگی پیرسون میان متغیرهای سرمایه ساختاری و خودکارآمدی در آموزش الکترونیکی
۱۱۲
- جدول (۴-۲۲) مقادیر همبستگی پیرسون میان متغیرهای سرمایه ساختاری و ادراک مفید در آموزش الکترونیکی
۱۱۳
- جدول (۴-۲۳) مقادیر همبستگی پیرسون میان متغیرهای سرمایه ساختاری و تعامل در آموزش الکترونیکی
۱۱۴
- جدول (۴-۲۴) مقادیر همبستگی پیرسون میان متغیرهای سرمایه ساختاری و حضور اجتماعی در آموزش الکترونیکی
۱۱۵
- جدول (۴-۲۵) مقادیر همبستگی پیرسون میان متغیرهای سرمایه ارتباطی و خودکارآمدی در آموزش الکترونیکی
۱۱۷
- جدول (۴-۲۶) مقادیر همبستگی پیرسون میان متغیرهای سرمایه ارتباطی و ادراک مفید در آموزش الکترونیکی
۱۱۸
- جدول (۴-۲۷) مقادیر همبستگی پیرسون میان متغیرهای سرمایه ارتباطی و تعامل در آموزش الکترونیکی
۱۱۹
- جدول (۴-۲۸) مقادیر همبستگی پیرسون میان متغیرهای سرمایه ارتباطی و حضور اجتماعی در آموزش الکترونیکی
۱۲۰
- جدول (۴-۲۹) نتایج میانگین رتبه ابعاد سرمایه فکری براساس آزمون فریدمن
۱۲۳

فهرست شکل ها

صفحه	عنوان
۲۱	شکل (۱-۲) مدل طبقه بندی داراییهای یک شرکت
۳۰	شکل (۲-۲) مفهوم سازی سرمایه فکری از سوی بونتیس
۳۲	شکل (۳-۲) طبقه بندی سویی از طریق چهارچوب ناظر دارایی نامشهود
۳۷	شکل (۴-۲) اثر مستقیم اجزای سرمایه فکری بر روی عملکرد سازمان (دانشگاه)
۳۸	شکل (۵-۲) اثر غیر مستقیم اجزای سرمایه های فکری بر روی عملکرد سازمان (دانشگاه)
۴۴	شکل (۶-۲) مدیریت سرمایه فکری
۵۶	شکل (۷-۲) عوامل موثر بر عملکرد نیروی انسانی از دیدگاه دسلر
۵۶	شکل (۸-۲) عوامل موثر بر عملکرد نیروی انسانی از دیدگاه کامینگز وشوآب (۱۹۷۳)
۶۸	شکل (۹-۲) چهار الگوی ارزش های اثربخشی دفت (دفت؛ ۱۳۷۴: ص ۱۰۸)
۷۵	شکل (۱۰-۲) طبقه بندی سرمایه فکری سازمانی (بونتیس ۲۰۰۱، پیکه وهمکاران ۲۰۰۲)
۷۵	شکل (۱۱-۲) مدل اثربخشی آموزش الکترونیکی (جانسون وهمکاران ۲۰۰۸)
۷۶	شکل (۱۲-۲) مدل مفهومی تحقیق
۸۶	شکل (۱-۳) نمودار الگوریتم اجرایی پژوهش
۸۹	شکل (۱-۴) نمودار توزیع فراوانی جنسیت پاسخگویان
۹۰	شکل (۲-۴) نمودار توزیع فراوانی سطح تحصیلات پاسخگویان
۹۱	شکل (۳-۴) نمودار توزیع سن پاسخگویان
۹۲	شکل (۴-۴) نمودار سابقه کار پاسخگویان
۱۰۳	شکل (۵-۴) نمودار مقادیر همبستگی بین متغیرهای اندازه گیری شده (معرف) و مکنون پژوهش
۱۰۴	شکل (۶-۴) مدل مفهومی پژوهش
	شکل (۷-۴) نمودار مقادیر همبستگی بین سرمایه انسانی و متغیرهای اندازه گیری شده ی آموزش
۱۱۱	الکترونیکی
	شکل (۸-۴) نمودار مقادیر همبستگی بین سرمایه ساختاری و متغیرهای اندازه گیری شده ی آموزش
۱۱۶	الکترونیکی
	شکل (۹-۴) نمودار مقادیر همبستگی بین سرمایه ارتباطی و متغیرهای اندازه گیری شده ی آموزش
۱۲۱	الکترونیکی
۱۲۲	شکل (۱۰-۴) نمودار میانگین متغیرهای اصلی و فرعی پژوهش در گروه نمونه
۱۲۳	شکل (۱۱-۴) نمودار نتایج میانگین رتبه ابعاد سرمایه فکری براساس آزمون فریدمن

فصل اول

کلیات

وقوع انقلاب فن آوری اطلاعات، جامعه اطلاعاتی^۱ و شبکه ای و نیز رشد و توسعه فن آوری برتر - مخصوصاً ارتباطات - از دهه‌ی ۱۹۹۰ الگوی رشد اقتصادی جهانی را تغییری اساسی داده است. در نتیجه آن، دانش^۲ به عنوان مهمترین سرمایه جایگزین سرمایه های مالی و فیزیکی در اقتصاد جهانی امروز شده است. در اقتصاد مبتنی بر دانش^۳، سازمان ها بر اساس دانش زندگی می کنند و می میرند، و موفق ترین سازمان ها آنهایی هستند که از این دارایی ناملموس به نحو بهتر و سریع تری استفاده می کنند.

آموزش الکترونیکی شیوه ای نوین در آموزش است که به ارائه و اداره فرصتهای یادگیری برای ارتقای دانش و مهارت از طریق اینترنت و شبکه های کامپیوتری می پردازد و ماهیت تحصیل و دانش اندوزی را از آموزش (Teaching) به یادگیری (Learning) تبدیل کرده است (هالکات^۴، ۲۰۰۲).

پیشرفت فن آوری اطلاعات و ارتباطات باعث شد، فرآیندهای یاددهی یادگیری که زمانی به صورت استاد شاگردی رایج می شد، رفته رفته با نهادینه شدن آموزش سازمانی در نیمه دوم قرن بیستم، به صورت دوره های حضوری و پودمان ها تدوین و اجرا گردند. موج سوم در اواخر دهه ۱۹۵۰ و به تبع آن انفجار اطلاعات دنیای سنتی - صنعتی را در سطوح مختلف وارد برهه جدیدی نمود که به سبب این که هر چند سال یک بار دانش بشری در آن دگرگون می - شود، از آن به عنوان عصر نیم عمر اطلاعات یاد می شود. این امر در حوزه آموزش، باعث گسترش وسیع فرصت های یادگیری و دسترسی به منابع علمی و آموزشی شده است، به گونه ای که این امر با روش های سنتی اصولاً قابل تصور نبوده است. از این رو یادگیری الکترونیکی یکی از مطرح ترین محیط های یادگیری در عصر اطلاعات محسوب می شود. بنابراین، تلاش ها و تجربه های مربوط به این نوع یادگیری در سراسر جهان بسیار مورد توجه قرار گرفته است. امروز شرط بقا و داشتن میزان بیشتری از سهم بازار برای هر سازمانی وابسته به سرعت، راحتی و سادگی چرخش اطلاعاتی در سازمان به بحثی چالش برانگیز و مورد "سازمان یادگیرنده" است. به عبارت دیگر در اکثر سازمان ها به بحثی جدی و مورد توجه مدیران و رؤسا تبدیل گشته است. سازمان یادگیرنده را می توان، سازمانی دانست که همیشه و در همه حال در حال یادگیری است و از محیط خود پیوسته می آموزد. اگر یادگیری الکترونیکی را یادگیری در همه جا و هر زمان بدانیم، شاید بتوان نقطه مشترکی را بین مفهوم سازمان یادگیرنده و یادگیری الکترونیکی بیان نمود. هر دو مفهوم بر جریان داشتن و مداومت یادگیری تأکید دارند، پس باید گفت نقطه مشترک بین این دو مفهوم، عبارت است از رهاندن یادگیری از قید زمان و مکان. پر واضح است که رویکرد سنتی به آموزش نمی تواند جواب گوی این امر باشد، بلکه باید فرآیندها و روشهای بازخواند اطلاعاتی مورد مهندسی مجدد قرار گیرند. این رویکرد جدید در یادگیری که بر درگیر نمودن فراگیر در امر آموزش تأکید دارد و همچنین یکی از سریع ترین و کوتاه ترین روش های ممکن جهت تحقق این امر است، آموزش الکترونیکی می باشد (شریعتمداری، ۱۳۸۸ و ۱۳۸۶).

۱ Information society

۲ Knowledge

۳ Knowledge based economy

۴ Halkett

سرمایه فکری به عنوان یک دارایی ناملموس می تواند بر بازدهی یک سازمان دانش بنیان تاثیرگذار باشد که این بازدهی نیز در قالب اثر بخشی آموزشی دانشجویان و کارکنان نمود پیدا می کند. فعالیت های آموزشی هر کشور را می توان سرمایه گذاری یک نسل برای نسل دیگر دانست. در واقع تمامی هزینه های مادی (مثل پول) و غیر مادی (مانند فرصت های از دست رفته) که در جریان آموزش صرف می شوند، سرمایه گذاری روی منابع انسانی به حساب می آیند، زیرا در شرایط مطلوب، آموزش، فرصت بهره وری را برای شخص و در نهایت برای سازمان و جامعه ایجاد می کند (ماهنامه استاندارد شماره ۲۱۵، تیر ۸۹).

سازمان ها بدون تمایل افراد به همکاری، قادر به توسعه ی اثربخشی خود نیستند. تفاوت همکاری خودجوش و همکاری اجباری از اهمیت فراوان برخوردار است، چرا که در حالت اجباری فرد وظایف خود را در راستای مقررات و قوانین و استاندارد های تعیین شده ی سازمان و صرفاً در حد رعایت الزامات انجام می دهد، در حالیکه در همکاری خودجوش و آگاهانه افراد کوشش ها، انرژی و بصیرت خود را برای شکوفایی توانایی های خود به نفع سازمان به کار می گیرند. در این حالت افراد معمولاً از منافع شخصی خود می گذرند و مسئولیت پذیری در راستای منافع دیگران را در اولویت قرار می دهند، بر همین اساس در یک سازمان دانشی که یادگیرنده خود راهبر است میزان مسئولیت پذیری یادگیرنده تاثیر مستقیمی بر اثربخشی آن سازمان دانشی خواهد داشت (زارعی متین و دیگران، ۱۳۸۵).

مطالعات بونتیس و همکاران^۱ (۱۹۹۹) نشان داده اند که بر خلاف کاهش بازدهی منابع سنتی (مثل پول، زمین، ماشین آلات و غیره)، دانش واقعاً منبعی فزاینده برای افزایش عملکرد سازمان است.

در حال حاضر عنصر دانایی به عنوان رکن اصلی توسعه اقتصادی و اجتماعی نه تنها در برنامه چهارم توسعه کشور ما بلکه در سرتاسر جهان، شناخته شده است به طوری که اقتصاد امروز را اقتصاد دانش بنیان می نامند. در محیط اقتصاد دانش بنیان، سرمایه های فکری از ارزش و اهمیت بیشتری نسبت سرمایه های فیزیکی برخوردارند و به تعبیری از ضرورت های توسعه علمی، تکنولوژیکی و اقتصادی کشورها به حساب می آیند. در این میان دانشگاه ها منابع سرشاری از سرمایه فکری هستند که در تهیه و به تصویر کشیدن نظام های عرضه و تقاضای اطلاعات و هدایت کردن جریان های فکری و اطلاعاتی جامعه نقش مؤثری ایفا می کنند. دانشگاه ها و مؤسسه های آموزش عالی به عنوان مهم ترین منبع، دربرگیرنده بخش عمده اطلاعات و دانش مورد نیاز برای پیشرفت و ترقی و توسعه یک جامعه، مرکز فعالیت های مرتبط با ایجاد و تولید، توزیع، انتقال و انتشار دانش محسوب می شوند و در صورتی که از توان کافی در این راه برخوردار نباشند توقف چنین فعالیت های حیاتی که نقش عمد های در پیشرفت و توسعه جامعه دارد حتمی و مسلم خواهد بود. لذا دانشگاه ها نیازمند شناسایی و مدیریت آگاهانه و نظام مند سرمایه های فکری خود هستند. برخی محققان می پندارند روش های سنتی اداره دانشگاه ها نمی توانند به طور کامل این سازمان ها را طبق این معیار به جلو پیش ببرد و در نتیجه مهارت ها و اقدامات مدیریتی جدیدی مورد نیاز است. توجه و تمرکز رؤسا و مدیران دانشگاه ها بر عوامل و عناصری که می توانند این سرمایه های فکری را مدیریت، تقویت و پشتیبانی کنند، برای موفقیت دانشگاه ها در این امر بسیار ضروری و تعیین کننده است. بنابراین به نظر می رسد تلاش هایی

^۱ Bontis et al

در جهت توسعه تکنیک های جدید مدیریت و ارزیابی لازم باشد تا دانشگاه ها به شناسایی، اندازه گیری و مدیریت سرمایه های فکری خود پرداخته و در جهت ارتقا و بهبود این دارایی ها به طور مستمر تلاش کنند (مهرعلی زاده، ۱۳۸۷).

امروزه دانشگاه های پیشرفته دنیا درصدد تغییر نظام آموزشی و آموزش مهارت های تبادل دانش به نسل بعدی دانشجویان و تغییر فرایند تحقیق هستند که رویکرد آموزش الکترونیکی یکی از این ابعاد نظام آموزشی نوین می باشد که با درنظر گرفتن ماهیت کاربردی توسعه به دنبال ایده های جدیدند. همچنین، آنان نوآوری های مرتبط با تبادل دانش را مطالعه و آنها را مستند می کنند و نحوه ی تفکر، سیاستگذاری و عمل درباره تبادل دانش و کارآفرینی در دانشگاه، صنعت و دولت را تغییر می دهند. توسعه مهارت های انسانی از طریق برنامه های توانمندسازی به گونه ای که دانش آموختگان قادر باشند دریک محیط ارتباطی بین صنعت و دانشگاه به طور نوآورانه فعالیت کنند، از اصلیتین اهداف این دانشگاه هاست (ترابی و گودرزی، ۲۰۰۹).

۱-۲) تشریح و بیان مساله

تا اوایل دهه ی ۱۹۵۰، عامل اصلی عقب ماندگی کشورهای در حال توسعه را عمدتاً کمبود سرمایه های مالی و فیزیکی می دانستند در چارچوب چنین طرز فکری، این کشورها از راههای مختلف و با توسل به شیوه های مختلف به کسب سرمایه می پرداختند. این امر، خود موجب تشدید وابستگی و تخریب بنیان های اقتصادی و سیاسی این قبیل کشورها می شد. اما امروزه آشکار شده است که تزریق مقادیر متنابهی از سرمایه های فیزیکی و مالی لزوماً تسریع روند رشد و توسعه این کشورها را در پی ندارد. بلکه کشورهایی که از سازمان های قوی و نهادهای اداری کارآمد و در عین حال از سرمایه های انسانی کارا و متخصصی برخوردارند، می توانند سرمایه فیزیکی و مالی خود را به نحو مناسب تری جذب و در تسریع روند رشد و توسعه بکار گیرند. در اقتصاد نوین، تولید ثروت و رشد اقتصادی، عمدتاً از دارایی های نامشهود به خصوص سرمایه ی فکری سرچشمه می گیرد. در تعریفی ساده، سرمایه فکری عبارت است از تفاوت بین ارزش بازار و ارزش دفتری دارایی های یک شرکت. در واقع سرمایه فکری به عنوان دارایی هایی نامبرده می شود که معمولاً در ترازنامه منعکس نمی شوند و نوعی سرمایه شایستگی آن سازمان است. پیشرفت اقتصاد جدید، تأکیدی بر این واقعیت است که خلق ارزش بیشتر از دارایی های فیزیکی به دارایی های نامشهود از قبیل سرمایه های فکری یک سازمان بستگی دارد.

روس و همکاران^۱ (۱۹۹۷) بحث می کنند که از دیدگاه استراتژیک، سرمایه فکری می تواند در ایجاد و کاربرد دانش برای افزایش ارزش سازمان مورد استفاده واقع شود. در محیط اقتصاد دانش بنیان امروزی، سرمایه های فکری ارزش و اهمیت بیشتری را برای سازمان ها و بنگاه ها نسبت به سرمایه های فیزیکی دارند و به تعبیری سرمایه های فکری،

۱ Roos et al

به عنوان سرمایه های واقعی و جزء استراتژیک ترین سرمایه های سازمان های عصر حاضر، به ویژه برای سازمان های دانش بنیان و مراکز پژوهشی و آموزشی مطرح می باشند. لذا سازمان های دانش بنیان، جهت کسب مزیت رقابتی پایدار، نیازمند شناسایی و مدیریت آگاهانه و نظام مند سرمایه های فکری خود می باشند. به همین منظور، طراحی و بکار گیری رویکرد مناسب برای مدیریت سرمایه فکری، از اهمیت بسزایی برخوردار است.

سرمایه فکری زاده ای عرصه علم و دانش است. هنوز این واژه در دوران تکوین خود به سر می برد. علی رغم اینکه سیستم های بیشتری در حال استفاده از سرمایه فکری هستند، اما هنوز هم بسیاری از افراد شاغل در سازمان ها و مؤسسات اطلاعی از این مفهوم ندارند. اغلب، اصطلاح "سرمایه فکری" مترادف با "دارائی های ناملموس"^۱ در نظر گرفته می شود؛ در حالی که بر اساس تعریف سازمان همکاری و توسعه اقتصادی^۲ سرمایه فکری نه به عنوان یک مترادف، بلکه به عنوان یک زیر مجموعه پایگاه عمومی دارائی های ناملموس یک سازمان است. مفهوم سرمایه فکری اغلب مورد بحث بوده است، اما همیشه به خوبی تعریف نشده است و کلمات مختلفی برای تفسیر این مفهوم مورد استفاده قرار گرفته است. سرمایه فکری اصطلاحی مبهم و پیچیده است اما زمانی که درک و مورد بهره برداری قرار گیرد می تواند یک پایگاه منابع جدی فراهم سازد که از طریق آن سازمان بتواند رقابت کند و رشد نماید (بونتیس، ۱۹۹۶).

در اقتصاد نوین، سرمایه فکری تحت عنوان دارایی های نامشهود توصیف شده است که می توان آن را به عنوان منبعی برای مزیت رقابتی پایدار به کار گرفت. اجزای سرمایه فکری دارای اثرات متقابلی هستند که به خلق ارزش می انجامند (تحقیقات پیشین همبستگی مثبت معنی داری بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی ارائه داده اند) (قلیچ لی و مشبکی، ۱۳۸۵).

امروزه آموزش عالی با تعدادی چالش جدید مواجه است که این چالشها روشهای آموزشی و پژوهشی را تغییر داده اند. ویژگی های یک اقتصاد دانش-محور شامل تولید، انتقال و توزیع دانش و سرمایه فکری است و دانشگاه ها نقش منحصر بفردی در کلیه این فرایندها بر عهده دارند (کمسیون اروپا^۳، ۲۰۰۵).

حجم عظیم سرمایه گذاری در نهادها و نظام های آموزشی و از جمله در نظام های یادگیری الکترونیکی سبب می شود تا همه کسانی که به نوعی با این نظام ها ارتباط پیدا می کنند در خصوص کیفیت و اثربخشی آنها حساس بوده و این توقع را داشته باشند تا حداقل نیازهای خود را مرتفع کنند. برای دستیابی به چنین هدفی و تعیین میزان اثر بخشی نظام های آموزشی، ناچار باید به شیوه های ارزشیابی متوسل شد، اما نکته جالب توجه اینجاست که یافته ها نشان می دهند ارزشیابی با وجود اهمیت فراوانی که دارد و نیز اختصاص حجم عظیمی از مباحث تربیتی به خود، به مقدار بسیار کمی از آن استفاده می شود (مهجور، ۱۳۷۶).

۱ Intangible Assets

۲ Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD)

۳ European Commission