



فصلنامه علمی پژوهشی دانش سرمایه‌گذاری
دوره ۱۴ / شماره ۱ (پیاپی ۵۳) / بهار ۱۴۰۴
صفحه ۵۹۷ تا ۶۱۱

ارائه مدل توسعه آموزش با رویکرد مدیریت سرمایه گذاری در دانشگاه مازندران

محسن عسکری نژاد امیری

دانشجوی دکتری تخصصی، گروه مدیریت دولتی، واحد امارات، دانشگاه آزاد اسلامی، دبی، امارات متحده عربی
Askarinejad.m35@gmail.com

غلامرضا معمارزاده

دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد امارات، دانشگاه آزاد اسلامی، دبی، امارات متحده عربی (نویسنده مسئول)
gmemar@gmail.com

فاطمه حمیدی فر

استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد امارات، دانشگاه آزاد اسلامی، دبی، امارات متحده عربی
(استادیار، گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران)
fatemehhamidifar@gamial.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۱۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۰۶

چکیده

توسعه آموزش ضامن توسعه همه جانبه و پایدار هر کشوری است و در این خصوص تغییر ذهنی و ایجاد آرمان های مشترک برای یادگیری، به شکلی که همه یاد بگیرند و یاد دهند اهمیت فراوان خواهد داشت. در این راستا این تحقیق با هدف طراحی مدل توسعه آموزش کشور رویکرد مدیریت سرمایه گذاری انجام شده است. تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت توصیفی - اکتشافی، به لحاظ گردآوری داده ها پیمایشی است و دارای رویکرد کمی است. جامعه آماری شامل اعضای هیئت علمی دانشگاه مازندران است که براساس صفات مشترک مرتبه علمی، استادیار، دانشیار و استاد تمام دسته بندی شده اند. براساس فرمول کوکران ۱۲۳ عضو هیئت علمی دانشگاه مازندران برای پر کردن پرسشنامه ها در نظر گرفته شدند و روش نمونه گیری از نوع نمونه گیری تصادفی ساده بود. برای گردآوری داده های مورد نیاز از ابزار پرسشنامه استفاده شد. از تکنیک دلفی و معادلات ساختاری برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شد. نتایج نشان داد مدل توسعه آموزش کشور رویکرد مدیریت سرمایه گذاری دارای سه بعد فرهنگ یادگیری سازمانی، اشتراک دانش و دید سیستمی است و بعد اشتراک دانش بیشترین بارعاملی را با مفهوم اصلی برقرار کرده است. اتخاذ خط مشی هایی که از طریق آن کارکنان آموخته های خود را برای سرمایه گذاری بهتر در اختیار سایر همکاران خود قرار دهند، می تواند اقدامی موثر برای مدیریت سرمایه گذاری و دستیابی به سود بیشتر باشد.

واژه های کلیدی: توسعه، آموزش، مدیریت سرمایه گذاری.

۱- مقدمه

در گذشته توسعه منابع انسانی بدین معنا بود که با توسعه اهداف تجاری می‌توان بازگشت سرمایه را ارتقا داد. با گذشت زمان و تغییر این روند امروزه بدنبال توسعه آموزش که منابع انسانی بخشی از آن می‌باشد مبتنی بر فاکتورهای کلیدی یادگیری سازمانی است (بای^۱ و همکاران، ۲۰۱۶). با گسترش ابتکارات توسعه آموزشی فراتر از کارگاه‌ها، مشاهدات، و ارزیابی‌ها، زمینه توسعه آموزشی نیز شروع به گسترش کرد. مراکزی همچون هرسدا در استرالیا، پودنتورک در آمریکا، استل در کانادا و غیره در دنیا تاسیس شد. این همکاری‌ها بین توسعه دهندگان از مرزهای بین‌المللی نیز عبور کرده است. در سال ۱۹۹۳، روسای بین‌المللی سازمان‌های توسعه آموزشی برای پیگیری فرصت‌های همکاری ملاقات کردند و کنسرسیوم بین‌المللی توسعه آموزشی را تأسیس کردند (حسنوی و همکاران، ۱۳۹۵). هدف این است که سازمان‌های آموزشی و یادگیری را به عنوان وسیله‌ای برای به اشتراک گذاشتن بهترین شیوه‌ها و همچنین حمایت از آموزش و یادگیری در کشورهای کمتر توسعه یافته که ممکن است سازمان آموزشی و یادگیری خود را نداشته باشند، متصل کند. توسعه آموزش به معنای رشد مداوم سرمایه‌های انسانی است (شیرل و اسپیلان^۲، ۲۰۱۹). این مفهوم علاوه بر نیاز به استفاده از تکنولوژی، تأکید زیادی بر روی استراتژی‌های سازمانی نیز دارد (خادمی و رسولی، ۱۴۰۰). به همین جهت استراتژی‌های برنامه‌ریزی و توسعه سازمانی اهرم‌های مهمی در مسیر توسعه آموزش می‌باشد. از طرفی یکی از عوامل مهم و اثرگذار بر اقتصاد کشورها، سرمایه‌گذاری و مباحث مربوط به آن است. اهمیت این موضوع در ایجاد اشتغال و به حرکت درآوردن چرخ‌های تولید به حدی است که اخیراً اسناد بالادستی توجه زیادی را در برجسته‌تر کردن آن انجام داده‌اند. راه‌های سرمایه‌گذاری فراوان است و یکی از متداول‌ترین اشکال آن، سرمایه‌گذاری در بورس است. این بستر با فراهم آوردن سازوکار لازم برای سرمایه‌گذاری، در سهام شرکت‌هایی که شرایط مناسب عرضه سهام را به مردم دارند، می‌تواند در پویایی شرکت‌ها و اقتصاد نقش بزرگی را داشته باشد (ابزری، صمدی و تیموری، ۱۳۸۷). درصد زیادی از جمعیت فعال و آگاه کشور شامل کارکنانی است که در صورت ایجاد انگیزه مناسب، میل و رغبت بالایی را برای ورود به این عرصه خواهند داشت. ورود به این عرصه و دستیابی به نتایج مطلوب از آن، نیازمند پیش‌شرط‌هایی است. یکی از این پیش‌شرط‌ها توانمندکردن سرمایه‌های انسانی سازمان‌ها از طریق ارائه آموزش‌های مناسب در داخل و خارج از سازمان است (شیرکوند و همکاران، ۱۳۹۸). برای سال‌ها، این فرضیه در دنیای سرمایه‌گذاری وجود داشت که سرمایه‌گذاران در بورس براساس ریسک و بازه، میزان سود، وضعیت سودآوری و سایر فاکتورهای منطقی، تصمیماتشان را در سرمایه‌گذاری می‌گیرند. در حالیکه که تحقیقات مالی رفتاری، آشکار ساخته است که احساسات، هیجانات و وضعیت روحی افراد روی تصمیمات سرمایه‌گذاری و مالی آن‌ها تأثیر زیادی می‌گذارد (تاکانو و گوتو^۳، ۲۰۱۴). تئوری‌های متعددی وجود دارد که سعی می‌کند پیشیمانی و واکنش افراطی که خریداران و فروشندگان را در بازارهای مالی درگیر خود کرده، توضیح دهد. روح و روان سرمایه‌گذاران در زمان‌هایی که استرس افزایش می‌یابد (چه این استرس ناشی از خوشحالی مفرط باشد یا از ترس) اغلب بر تفکر منطقی غلبه

¹ Bai² Shirrell & Spillane³ Takano & Gotoh

می‌کند و استرس نیز ناشی از برداشت شخص از اطلاعات دریافتی است (لی^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). سرمایه گذاران غیرحرفه ای هر چند با امید دستیابی به سود وارد این بازار می شوند؛ اما در بسیاری از مواقع به دلیل اغوا شدن دست به تصمیمات نابخردانه می زنند. در بسیاری از مواقع سرمایه گذاران غیرحرفه ای در زمان رکود به علت ترس از دست دادن سرمایه اقدام به فروش سهام به کمترین قیمت می نمایند و در زمان رونق نیز مجدداً همین رفتار را برای خرید سهام جدید با قیمت بالاتر تکرار می کنند (مبیینی و همکاران، ۱۳۹۸). عدم قطعیت بازار تشدید کننده این رفتارها برای افراد مبتدی و آموزش ندیده است. توسعه آموزش در این خصوص می تواند منطقه پذیرش احساسی افراد را تا حد زیادی کم کرده و آن‌ها را در اتخاذ تصمیمات عقلانی تر یاری دهد. دانش حاصل از توسعه آموزش از دیدگاه‌ها و تجربیات همه اعضای درگیر در این فرایند سرچشمه می گیرد. سپس این دانش جمع آوری شده مجدداً شکل گرفته و مستحکم می شود، به طور سیستماتیک در سراسر سازمان پخش می شود و در درک های ضمنی از سازمان تعبیه می شود. این فرایند می تواند رشد مداوم کارکنان را چه از نظر فردی و چه از نظر گروهی و سازمانی تسهیل کند (نیسی و نمکی، ۱۳۸۸). در چنین فضایی امکان مدیریت بهتر سرمایه گذاری نیز فراهم است. به عبارتی بهتر، توسعه آموزش و مدیریت سرمایه گذاری همانند تبدیل ثنوری به عمل است که می تواند از طریق یادگیری دوترون^۲ اثر بخشی بیشتری را ایجاد کند. لذا انجام این تحقیق علاوه بر این که فوریت مکانی دارد، از نظر فوریت زمانی نیز این پژوهش کمک شایان توجهی به توسعه آموزش که به عنوان یکی از اهداف برنامه ششم توسعه مطرح شده است دارد. همانطور که مرور مبانی نظری نشان می دهد مشکل آموزش در سازمان های کشور به عنوان معضل مهم و قابل تاملی است که در بیشتر مواقع با حالتی تک بعدی (صرفاً آموزشی) دنبال می شود و خود این نگاه تک بعدی نیز در بیشتر مواقع همسو با اهداف و سیاست های سازمان نیست. مدل ارائه شده در این تحقیق می تواند موضوع توسعه آموزش را از حالت تک بعدی بودن خارج و وارد فاز جدیدی از توانمندسازی نمایند. لذا انتظار می رود ارتقا توسعه آموزش از این طریق بتواند به مدیریت بهتر سرمایه گذاری در بین کارکنان منجر شود. با توجه به اهمیت موضوع و همچنین اهمیت سازمان ها در فراهم کردن محیط مناسب آموزشی برای سرمایه گذاری های کارا، نیاز است تا از طریق توسعه آموزش و افزایش یادگیری سازمانی مسیر لازم برای ایجاد تغییرات بیشتر فراهم شود. لذا با توجه به مطالب عنوان شده سوال اصلی این تحقیق به این صورت شکل می گیرد که ابعاد و مولفه های توسعه آموزشی با توجه به مدیریت سرمایه گذاری چیست و ارتباط بین ابعاد و مولفه های شناسایی شده به چه صورتی است؟

مبانی نظری و مروری بر پیشینه تحقیق

از دیدگاه کلی، سرمایه گذاری به معنای مصرف پول های در دسترس برای دستیابی به پول های بیشتر، در آینده است، به عبارتی، سرمایه گذاری یعنی به تعویق انداختن مصرف فعلی برای دستیابی به امکان مصرف بیشتر در آینده (ابزری و همکاران، ۱۳۸۷). در سرمایه گذاری دو ویژگی مهم زمان و ریسک اهمیت دارد. به این دلیل اهمیت

^۱ Li

^۲ یادگیری در مورد بهبود خود سیستم یادگیری است که از اجزای ساختاری و رفتاری که تعیین کننده چگونگی یادگیری است تشکیل می گردد.

دارد که در سرمایه‌گذاری، صرف پول، در زمان حال صورت می‌گیرد و مقدار آن مشخص است؛ در حالی که پاداش حاصل از آن، در آینده قابل حصول است و معمولاً با ابهام و عدم قطعیت همراه است. در بررسی‌های ابزری و همکاران (۱۳۸۷) عوامل موثر بر سرمایه‌گذاری در سهام به دو دسته عوامل ویژگی‌های سرمایه‌گذاران و بازار سرمایه تقسیم بندی شده است. در دسته ویژگی‌های سرمایه‌گذاران عواملی همانند تمایل به سرمایه‌گذاری (تمایل به ریسک)، ادراک ریسک و تخصیص سرمایه و در دسته ویژگی‌های بازار سرمایه عواملی همانند بازده مورد انتظار، اطلاعات عملکرد گذشته که خود شامل نرخ بازده گذشته، درجه نقد شوندگی سهام در گذشته، ثبات نسبی سودآوری سهام در گذشته و ساختار مالی شرکت است، می‌شود. صفری (۱۳۸۴) در مطالعات خود نشان داد که فرهنگ سهامداری به عنوان عاملی مهم در سرمایه‌گذاری است. بانرجی^۱ و همکاران (۲۰۱۵) در بررسی‌های خود نشان داد ادراک از ریسک بر مدیریت سرمایه‌گذاری تاثیر معنی داری دارد. در پژوهش که توسط ممبینی و همکاران (۱۳۹۸) انجام شد، عوامل درون‌زا (شامل توانمندی فنی، فرایندی و عملیاتی) و عوامل برون‌گرا (شامل ریسک و بازده و بازار) بر مدیریت و اثربخشی سرمایه‌گذاری تاثیرگذار قلمداد کرده‌اند. حسن نژاد و شمس (۱۳۹۵) در پژوهشی خود با مطرح کردن عوامل آموزشی- فرهنگی در مدیریت سرمایه‌گذاری، در تلاش بودند تا نقش افزایش آگاهی را در اتخاذ تصمیم‌های مناسب مالی برجسته نمایند. به عقیده آن‌ها افزایش توانایی افراد از طریق افزایش آگاهی می‌تواند رغبت لازم را برای مشارکت بیشتر در سرمایه‌گذاری‌های بعدی افزایش دهد. به نظر می‌رسد توجه به توسعه آموزشی در جهت مدیریت سرمایه‌گذاری دارای اهمیت بالایی باشد. توسعه آموزش به معنای رشد مداوم شغلی و شخصی اعضای علمی، کارکنان و توسعه مکان آموزشی، و ارتقا مداوم آموزش و یادگیری در کل مجموعه آموزشی است. این مفهوم علاوه بر نیاز به استفاده از تکنولوژی تاکید زیادی بر روی استراتژی‌های سازمانی نیز دارد. استراتژی‌های برنامه‌ریزی و توسعه سازمانی می‌توانند در این مسیر توسعه آموزش را شتاب بیشتری بدهند. بدلی (۱۹۹۸) توسعه آموزش را در پیوند با دانشگاه، جز نوعی از موقعیت‌های استراتژیک قلمداد می‌کند که پیامد آن رونق فعالیت‌های آموزشی و تحقیقاتی است. همچنین توجه به محتوای آموزش، شریک کردن کارکنان در سازمان، افزایش مشارکت‌های سازمانی در سطح بخش و نهاد و توجه زیاد بر یادگیری سازمانی منجر به توسعه آموزش در سازمان است. بر همین اساس لیبرمن^۲ (۲۰۰۵) توسعه آموزش را هم‌ردیف با یادگیری سازمانی قلمداد کرده است. عده‌ای دیگر از محققان همانند دیوفسکی^۳ (۲۰۱۲) و اوتکن و بیسر^۴ (۲۰۱۷) توسعه آموزش را فراتر از پرداختن به آموزش و یادگیری دانسته و سایر جنبه‌های زندگی مانند تحقیق، مدیریت شغلی، توسعه شخصی، نقش‌های رهبری و توسعه سازمانی را نیز در این عرضه ضروری دانسته‌اند. چایت و گوئتس^۵ (۱۹۸۱) توجه به توسعه جمعی به جای توجه به توسعه فردی را از طریق داشتن برنامه متناسب با نیاز سازمان در توسعه آموزش با اهمیت دانسته است. چیسسم^۶ (۲۰۱۱) از نگاهی متفاوت تر تاثیر فرهنگ

¹ Banerjee

² Lieberman

³ Debowski

⁴ Otken & Beser

⁵ Chait & Gueths

⁶ Chism

و محیط سازمانی را در موفقیت تلاش های توسعه آموزشی نادیده نگرفته است. به عقیده وی فرهنگ قوی و حمایتی درون سازمان پیش نیاز توسعه موثر آموزشی است. همچنین بلک مور و میلسون^۱ (۲۰۰۵) برنامه های موثر توسعه آموزشی را در ارتباط با حمایت های نهادی و رهبری درک کرده اند که شامل بودجه دائمی نهادی، کمیته مشورتی فعال، بررسی منظم برنامه/واحد، کارکنانی که در زمینه توسعه آموزشی تحقیق می کنند، اظهارات عمومی مدیران در حمایت از واحد، پاداش برای تلاش های توسعه آموزشی و شواهد خوب تدریس به عنوان بخشی از این فرایند است. هلنی و ماگلسن^۲ (۱۹۹۰) پیامد این فرایند را رضایت شغلی بیشتر و پیشرفت شغلی بهتر می داند. موسس^۳ (۱۹۸۷) در ارتباط با نهادینه سازی توسعه آموزش معتقد است که سه معیار (۱) ارائه پرسنل، بودجه و خدمات حمایتی (۲) حمایت اخلاقی از فعالیت های واحد و (۳) اعطای مالکیت خدمات توسط دانشکده دارای اهمیت هستند. همچنین برگوئست و فیلیپس^۴ (۱۹۷۵) برای بررسی تئوری توسعه آموزشی سه سطح نگرش (فردی)، فرایند (آموزشی) و ساختار (سازمانی) را پیشنهاد کرده اند. آنها ادعا کردند که اکثر برنامه های توسعه آموزشی تنها بر فرایند آموزش تمرکز می کنند، به همین دلیل است که آنها کمتر موثر هستند. آنها معتقدند که یک رویکرد جامع برای توسعه آموزشی در هر سه سطح عمل می کند.

جدول ۱. خلاصه پیشینه تحقیق

نتیجه	محقق
نشان داد عوامل درون زا (شامل توانمندی فنی، فرایندی و عملیاتی) و عوامل برون گرا (شامل ریسک و بازده و بازار) بر مدیریت و اثربخشی سرمایه گذاری تاثیر گذار است	ممبینی و همکاران (۱۳۹۸)
یکی از عوامل موثر بر میزان مشارکت مردم در بازار سرمایه عوامل آموزشی- فرهنگی است.	حسن نژاد و شمس (۱۳۹۵)
نتایج بررسی آن ها نشان داد که ادراک از ریسک بر میزان مدیریت سرمایه گذاری تاثیر دارد.	ابزری و همکاران (۱۳۸۷)
توسعه آموزشی باید فراتر از پرداختن به آموزش و یادگیری باشد و سایر جنبه های زندگی دانشگاهی مانند تحقیق، مدیریت شغلی، توسعه شخصی، نقش های رهبری و توسعه سازمانی را مورد هدف قرار دهد	دبوسکی ^۵ (۲۰۱۲)
نباید تأثیر فرهنگ و محیط سازمان را در موفقیت تلاش های توسعه آموزشی نادیده گرفت	بلکمور و ویلسون ^۶ (۲۰۰۵)

¹ Blackmore & Wilson

² Magelssen and Magelssen

³ Moses

⁴ Bergquist & Phillips

⁵ Debowski

⁶ Blackmore & Wilson

محقق	نتیجه
موسس ^۱ (۱۹۸۷)	نهادینه سازی توسعه آموزشی را در یک دانشگاه بر اساس سه معیار تعریف کرده اند: (۱) ارائه پرسنل ، بودجه و خدمات حمایتی ، (۲) حمایت اخلاقی از فعالیت های واحد و (۳) اعطای مالکیت خدمات توسط دانشکده
برگوست و فیلیپس ^۲ (۱۹۷۵)	تئوری توسعه آموزشی نیز در سه سطح فردی ، آموزشی و سازمانی بنا شده است
مورفی ^۳ (۱۹۹۴)	در این مقاله از دیدگاه های بین المللی در مورد بهبود و اثربخشی تئوری ، عملکرد و نتایج توسعه آموزشی استفاده می شود.
کولب و کولب ^۴ (۲۰۰۹)	از مدل یادگیری تجربی شامل سازگاری ، واگرایی ، جذب و همگرایی می باشد.
دهقانی و همکاران (۲۰۱۷)	در این مدل مفهومی ، بیرونی سازی، درونی سازی، ترکیب و اجتماعی سازی را از عناصر مهم و تاثیرگذار بر روی توسعه آموزش و مدیریت دانش دانسته اند.
آرایی و همکاران (۲۰۲۰)	نتایج این پژوهش نشان می دهد که توسعه آموزش، میزان دانایی نیز افزایش می یابد. همچنین مدل سازی معادلات ساختاری نشان داد که یادگیری سازمانی نقش میانجیگری قوی در ارتباط بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی دارد.



شکل ۱. مدل اولیه تحقیق

¹ Moses

² Bergquist & Phillips

³ Murphy

⁴ Kolb & Kolb

روش شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت توصیفی - اکتشافی، به لحاظ گردآوری داده ها پیمایشی است و دارای رویکرد کمی است. جامعه آماری شامل اعضای هیئت علمی دانشگاه مازندران است که براساس صفات مشترک مرتبه علمی، استادیار، دانشیار و استاد تمام دسته بندی شده اند. پس از مرور مبانی نظری و با استفاده از تکنیک دلفی، نسبت به جمع آوری داده ها و در نهایت ساختن مدل تحلیلی اقدام شده است. براساس فرمول کوکران ۱۲۳ عضو هیئت علمی دانشگاه مازندران برای پرکردن پرسشنامه ها در نظر گرفته شدند. در بخش دلفی و به منظور اشتراک نظری مناسب تعداد ۱۵ نفر از خبرگان به عنوان نمونه برای پر کردن پرسشنامه های دلفی استفاده شدند. شاخص های مورد استفاده در تعیین افراد خبره عبارتند از: رشته تحصیلی: دارای مدرک دکترای مدیریت (مدیریت بازرگانی، مدیریت صنعتی و حسابداری)؛ داشتن سابقه خدمت در حوزه سرمایه گذاری در بورس و یادگیری سازمانی حداقل به مدت ۴ سال برای مقطع کارشناسی ارشد و پایین تر و ۲ سال برای دکتری. همچنین روش نمونه گیری در این تحقیق برای تست مدل در نمونه آماری بزرگتر از نوع نمونه گیری در دسترس، است. روش گردآوری داده ها از نوع پیمایشی بود و ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه می باشد. برای پاسخ به سوال های طرح شده از ۲ نوع پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه اول، پرسشنامه دلفی است و از این طریق ابعاد و مولفه های گردآوری شده از مرور مبانی نظری برای اجماع نظری مناسب در اختیار خبرگان منتخب قرار گرفت. در پرسشنامه دوم، پرسشنامه طراحی شده بر اساس ابعاد و مولفه های مدل است و از سه قسمت مقدمه، سوالات جمعیت شناختی و سوالات تشکیل شده بود. در بخش تست مدل، پرسشنامه محقق ساخته در قالب طیف ۵ درجه ای لیکرت، جهت بررسی استاندارد بودن آن در به منظور تعیین روایی محتوای از روش های پیشنهادی چادویک و همکاران و لاوشی استفاده شد. همچنین برای بررسی پایایی پرسشنامه نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که نتایج نشان از استاندارد بودن ابزار طراحی شده داشت. مراحل انجام روش دلفی شامل انتخاب نمونه های از خبرگان (نمونه گیری در پژوهش های کیفی)، تنظیم پرسشنامه دلفی و ارسال آن برای خبرگان، گردآوری دیدگاه خبرگان و محاسبه میانگین دیدگاه آنها، تعیین شدت آستانه و حذف و اضافه شاخص ها، تنظیم پرسشنامه راند دوم و افزودن میانگین نتایج راند نخست، گردآوری پرسشنامه ها، تحلیل و ادامه راندها و نهایتاً انتخاب سازوکاری پایان راندهای دلفی بود. در بخش تست مدل نیز از تکنیک معادلات ساختاری در قابل تحلیل عاملی مرتبه دوم استفاده شد. در واقع در این مرحله لازم بود که از این موضوع اطمینان حاصل شود که آیا تعداد عامل ها و متغیرهای اندازه گیری شده مربوط به آن ها، آنچه را که از چارچوب نظری انتظار می رود، تأیید می کند. به عبارت دیگر آیا مدل پیشنهادی با داده ها برازش دارد یا نه.

یافته های تحقیق

برای طراحی مدل نیاز به شناسایی ابعاد و مولفه می باشد. به منظور شناسایی عوامل اثرگذار، از مقالات مختلف و طی جلسات با خبرگان، شاخص استخراج گردید. به دلیل این که تعداد متغیرها شناسایی شده زیاد می باشد و به منظور شناسایی متغیرها و کاهش ورودی ها و هم چنین تعیین اهمیت ورودی ها نسبت به هم، محدودیت وزنی

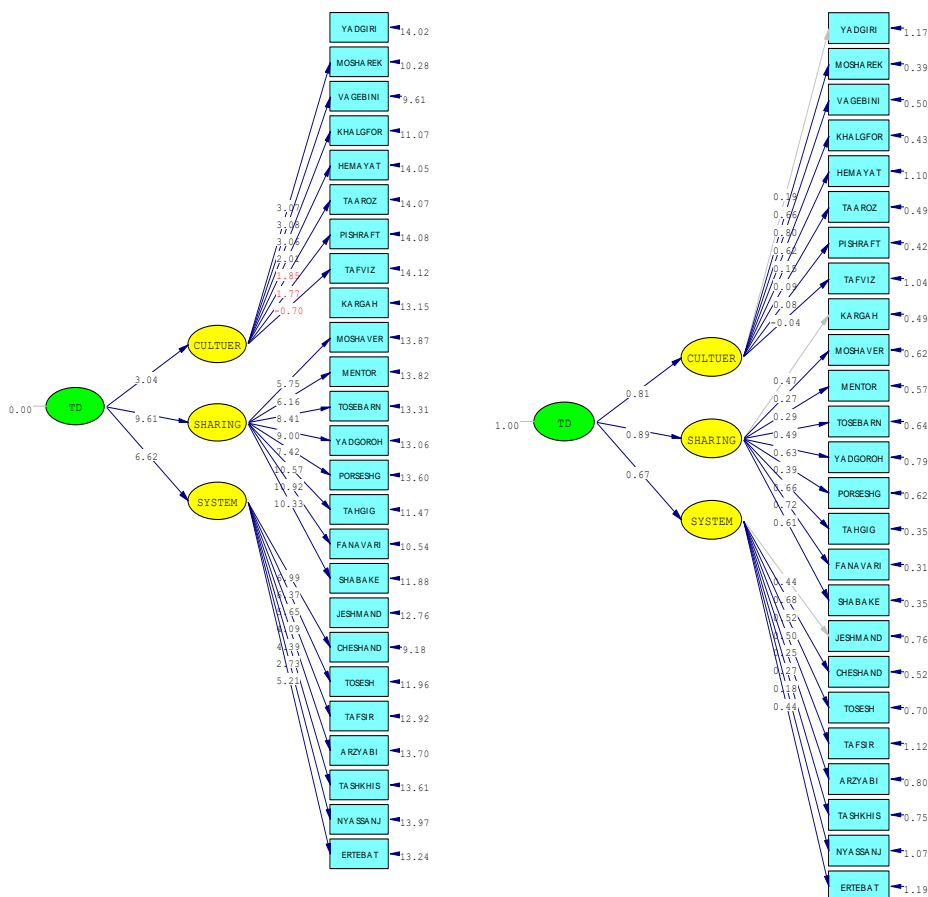
در مدل اعمال شده است. برای انجام این کار پرسشنامه ای با ۲۶ سؤال (که هر سؤال بیانگر یک متغیر می باشد) طراحی گردید و ۱۳ پرسشنامه که به تعداد پاسخ دهندگان خبره می باشد، در اختیار آن ها قرار گرفت که تمام پرسشنامه ها جامع و کامل به دست آمد. این پرسشنامه ها به صورت کیفی و بر اساس طیف ۷ درجه ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد قید شده است. جهت دستیابی به اشباع نظری مناسب در مجموع ۳ دوره دلفی اجرا شده است. در جدول ۳ خلاصه دوره‌های اجرا شده نشان داده شده است.

جدول ۳. خلاصه اجرای ۳ دور دلفی

ردیف	مولفه ها	میانگین غیرفازی شده دور اول	میانگین غیر فازی شده دور دوم	اختلاف میانگین ۱و۲	میانگین غیر فازی شده دور سوم	اختلاف میانگین ۲و۳	نتیجه
۱	یادگیری تجربی	11.48	11.35	0.13	-	-	قبول
۲	مشارکت در اطلاعات	12.32	12.32	0.00	-	-	قبول
۳	واقع گرا بودن	11.07	10.94	0.13	-	-	قبول
۴	تحول گرایی	12.04	11.59	0.45	11.92	0.33	رد
۵	خلق فرصت برای یادگیری	10.93	10.80	0.13	-	-	قبول
۶	حمایت از نوآوری	11.01	11.14	0.13	-	-	قبول
۷	مدیریت تعارض	10.83	10.95	0.12	-	-	قبول
۸	فرصت های پیشرفت شغلی	11.78	11.78	0.09	-	-	قبول
۹	تفویض اختیار	8.86	9.12	0.26	-	-	قبول
۱۰	کارگاه های آموزشی	10.97	10.78	0.19	-	-	قبول
۱۱	مشاوره های حمایتی	12.24	12.24	0.00	-	-	قبول
۱۲	منتورینگ	12.76	12.36	0.40	12.45	0.09	قبول
۱۳	توسعه برنامه درسی	11.41	11.41	0.00	-	-	قبول
۱۴	یادگیری گروهی	10.97	11.10	0.13	-	-	قبول
۱۵	پرسشگری و گفت و شنود	11.12	11.06	0.06	-	-	قبول
۱۶	تاکید بر تحقیق و توسعه	10.97	10.84	0.13	-	-	قبول
۱۷	فناوری آموزشی به روز	11.81	11.95	0.14	-	-	قبول
۱۸	شبکه سازی	11.93	11.72	0.21	-	-	قبول
۱۹	چشم انداز مشترک	11.17	11.17	0.00	-	-	قبول
۲۰	توسعه شخصی	11.81	11.81	0.00	-	-	قبول
۲۱	تفسیر اطلاعات	12.34	12.79	0.45	11.25	0.05	قبول
۲۲	ارزیابی آموزشی	11.19	11.42	0.53	12.12	0.07	قبول
۲۳	تشخیص آموزشی	11.54	11.34	0.20	-	-	قبول

ردیف	مؤلفه ها	میانگین غیرفازی شده دور اول	میانگین غیر فازی شده دور دوم	اختلاف میانگین ۲و۱	میانگین غیر فازی شده دور سوم	اختلاف میانگین ۳و۲	نتیجه
۲۴	نیاز سنجی آموزشی	10.87	11.00	0.13	-	-	قبول
۲۵	ارتباط با محیط بیرون	12.79	12.79	0.00	13.02	0.02	قبول
۲۶	رهبری راهبردی	11.14	11.17	0.87	13.91	0.41	رد

همانطور که جدول ۳ نشان داده شده است، میزان اختلاف نظر خبرگان در مراحل دوم و سوم کمتر از حد آستانه ۰/۲ می باشد و لذا نظرسنجی در این مرحله متوقف می شود و متغیرهای حذف شده مربوط به تحول گرایی و رهبری راهبردی است که با آستانه بالاتر از ۰/۲ حذف می گردد. بنابراین در طی سه مرحله نظرسنجی از ۲۶ مؤلفه، ۲ مؤلفه از مدل مفهومی نهایی تحقیق حذف گردیده و مدل نهایی دارای ۲۴ مؤلفه گردید. در ادامه به منظور بررسی روابط بین ابعاد و مؤلفه های تحقیق از تکنیک معادلات ساختاری در قالب نرم افزار لیزرل استفاده شده است. در انجام تحلیل عاملی باید از این مساله اطمینان حاصل شود که آیا می توان داده های موجود را برای تحلیل مورد استفاده قرار داد یا نه؟ به عبارت دیگر؛ آیا داده های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده گردید. مقدار بدست آمده برای این شاخص ۰.۸۶۸ بود که نشان از کافی بودن تعداد مشاهدات است. در ارزیابی بخش اندازه گیری مدل به بررسی روابط میان متغیرهای نهفته (درون زا و برون زا) و متغیرهای آشکار (سنجه ها) مدل پرداخته می شود. در اینجا هدف تعیین اعتبار یا روایی و اعتماد یا پایایی شاخص های مورد استفاده است. برای بررسی روایی و اعتبار مدل، به بررسی میزان و سطح معنی داری (t-value) مسیرهای بین هر یک از متغیر های نهفته با شاخص های مربوطه به آن پرداخته می شود. لازم به ذکر است از آن جایی که متغیرهای اصلی پژوهش چند بعدی (چند مؤلفه ای) هستند؛ تعیین روایی سازه های هر کدام از متغیرها در دو مرحله صورت گرفته است. ابتدا؛ با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول، همبستگی درونی ابعاد و نیز همبستگی سوالات و ابعاد مربوطه بررسی شده است تا از معنی دار بودن این همبستگی ها اطمینان حاصل شود، سپس با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم، به بررسی معنی داری ارتباط میان متغیر اصلی پژوهش (توسعه آموزش کشور) با ابعادش پرداخته شده است. در خصوص تحلیل عاملی مرتبه اول نتایج نشان از معنی داری کامل بین سوالات و مؤلفه های تحقیق داشت. در ادامه تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم نشان داده شده است. همانطور که نتایج در شکل ۱ نشان می دهد در تحلیل عاملی مرتبه دوم ۳ مؤلفه مدیریت تعارض، فرصت های پیشرفت شغلی و تفویض اختیار به علت اینکه دارای عدد تی پایین تر از حد آستانه ۱.۹۶ است لذا باید از مدل حذف شود.



Chi-Square=1170.65, df=272, P-value=0.00000, RMSEA=0.091

شکل ۱: اعداد معنی داری و بارعاملی تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم

بحث و نتیجه گیری

نتایج این تحقیق نشان داد مدل توسعه آموزش کشور با رویکرد مدیریت سرمایه گذاری از ۳ بعد فرهنگ یادگیری سازمانی، اشتراک دانش و دید سیستمی تشکیل شده است. در بعد فرهنگ یادگیری سازمانی مولفه های یادگیری تجربی، مشارکت در اطلاعات، واقع گرا بودن، خلق فرصت های یادگیری مداوم، حمایت از نوآوری؛ در بعد اشتراک دانش مولفه های کارگاه های آموزشی، مشاوره های حمایتی و روانشناختی، منتورینگ، توسعه برنامه درسی، یادگیری گروهی، پرسشگری و گفت و شنود، تاکید بر تحقیق و توسعه، فناوری آموزشی روز و شبکه سازی، و نهایتاً در بعد دید سیستمی مولفه های چشم انداز مشترک، توسعه شخصی، تفسیراطلاعات، ارزیابی آموزشی، تشخیص آموزشی، نیازسنجی آموزشی و ارتباط با محیط بیرون قرار گرفت.

همچنین در بررسی رابطه بین ابعاد و مولفه های تحقیق مشخص شد بیشترین بارعاملی بین بعد اشتراک دانش و توسعه آموزش کشور برقرار شده است. اشتراک دانش به معنای به اشتراک گذاشتن دانش، تجربیات و فناوری ها در سازمان هاست. براساس یافته های تحقیق این اشتراک دانش می تواند در توسعه و بهبود آموزش تاثیرگذار باشد. با توجه به اینکه هر سازمانی دارای نیاز های آموزشی خاص خود است، به اشتراک گذاشتن دانش در سازمان می تواند باعث بهبود و توسعه سیستم آموزشی خصوصا در ارتباط با اهداف تعیین شده شود. همچنین به وسیله یادگیری از تجربیات و روش های مختلف همکاران مختلف (مثلا در حوزه سرمایه گذاری های مالی موفق)، سازمان ها می توانند فرصت های بهبود و توسعه را برای خود فراهم کنند.

در بررسی بارعاملی بین مولفه ها و ابعاد مدل، مشخص است که مولفه های تاکید بر تحقیق و توسعه، پرسشگری و گفت و شنود و شبکه سازی دارای بیشترین همبستگی است. تحقیق و توسعه و توسعه آموزش به طور گسترده در کنار یکدیگر استفاده می شوند و به عنوان دو عامل اصلی برای توسعه بیشتر در هر سازمانی، شناخته می شوند. تحقیق و توسعه، به معنای پیدا کردن روش های جدید و بهبود دادن روش های قبلی برای تولید محصولات و خدمات است. این مرحله ضروری است تا بتوان به توسعه محصولات و خدمات و نیز به سود بیشتر رسید. در زمینه آموزش هم، توسعه آموزش به معنی بهبود روش های آموزشی و توسعه برنامه های آموزشی است. این عامل نیز باعث بهبود کیفیت و کارایی آموزش می شود و در نتیجه به توسعه شغلی و بهبود عملکرد شرکت ها و صنایع کمک می کند. به طور کلی، تئوری های مختلفی از ارتباط بین تحقیق و توسعه و توسعه آموزش پشتیبانی می کنند. برای مثال، نظریه مدیریت دانش به این باور است که به اشتراک گذاشتن اطلاعات و تجربیات بین تحقیق و توسعه با آموزش، می تواند همه طرف ها را در تلاش برای بهبود عملکرد و کسب موفقیت کمک کند. همچنین، نظریه یادگیری سازمانی نیز می گوید که توسعه آموزش باعث یادگیری و تحسین توسعه با کمک تحقیقات می شود. تئوری های دیگری مثل تئوری نوآوری، نیز موافقت که تحقیق و توسعه و توسعه آموزش یکدیگر را تقویت کرده و به کارایی واحدهای تولیدی و خدماتی کمک می کنند. در حقیقت می توان اذعان کرد، جنبه های فرهنگی و نوآورانه سازمان با تمرکز بر تحقیق و توسعه، پرسشگری و گفت و شنود و شبکه سازی اهمیت زیادی در توسعه آموزش کشور مبتنی بر یادگیری سازمانی خواهد داشت. براساس یافته های نیسی و نمکی (۱۳۸۸) دانش می تواند ارزش خود را از طریق اشتراک و انتقال میان افراد افزایش دهد که این امر منحصرا ناشی از یک ویژگی ممتاز و متمایز اقدامات پرسشگرانه و جستجوگرانه ای است که به مثابه یک دارایی عقلایی با استفاده و اشتراک مستمر ارزش بالایی می یابد. همچنین این یافته با نتایج یافته های یانگ و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی دارد. به عقیده وی نشر دانش با یادگیری سازمانی ارتباط دارد و در این خصوص باید توجه کرد که تمام جزئیات و شرایط مربوط به یک مسئله باید توسط نسردهندگان آن عنوان شده و به اشتراک گذاشته شوند و تنها جزئیاتی از مسئله و آن هم به صورت گزینشی نمی تواند مفید باشد. در این هنگام است که موضوع شبکه سازی نیز برجسته می شود. چرا که در قالب شبکه تعاملاتی اهمیت دارد که به صورت دوطرفه و کاملا بدون جهت گیری خاصی ارائه گردد. در غیر این صورت اگر منافع هر یک از طرفین حاصل نگردد شبکه خاصیت خود را از دست می دهد و هر دو طرف متحمل زیان خواهند شد. ارتباط بین شبکه سازی و توسعه آموزش، به معنای بهره برداری از

تکنولوژی‌ها و ابزارهای شبکه‌سازی به منظور بهبود و ارتقای سیستم آموزش می‌باشد. شبکه‌سازی، به دلیل دارا بودن مزایایی نظیر استفاده از فناوری‌های در حال توسعه و پشتیبانی از فضای آموزشی آنلاین، به عنوان یک راهکار پر بهره استفاده می‌شود تا آموزش را با دسترسی بیشتر و بهتر به دانشجویان، از طریق ارتباطات مجازی و کاربردی تر انجام دهد. تئوری‌هایی که از شبکه‌سازی برای توسعه آموزش حمایت می‌کنند، شامل نظریه یادگیری دسترس پذیر که بر اساس آن یادگیری توسط آموزش برخط و محتوای آنلاین، می‌تواند بهبود یابد. یا در نظریه تعاملی یادگیری فرد با تغییر و تعامل داشتن با دیگران و به اشتراک گذاشتن تجربیات، ممکن است بهبود یابد. شبکه‌سازی و محیط آموزشی آنلاین، بهترین روش برای استفاده از این اصل است. همچنین براساس نظریه راهبردی یادگیری فرد باید به یادگیری و توسعه راهبردهای جدید مجهز شود و این بستگی به موقعیتی دارد که فرد چگونه با استفاده از شبکه‌های متنوع محتوایی و تعاملی قابلیت بهبود در خود فراهم آورد. بنابراین، شبکه‌سازی باعث بهبود فرآیند آموزش و توسعه می‌شود و از این رو، چندین تئوری از آن حمایت می‌کنند.

همچنین بعد فرهنگ یادگیری نیز بعد از بعد تسهیم اطلاعات دارای همبستگی بالایی با توسعه آموزش است. نتایج این یافته با یافته‌های خادمی و رسولی (۱۳۹۹) همخوانی دارد. به عقیده آن‌ها فرهنگ یادگیری مطلوب که با نگرش اعضای سازمان سازگاری بیشتری داشته باشد مورد پذیرش اعضا قرار می‌گیرد و این فرایند به عنوان محرکی در افزایش عملکرد سازمان است. براساس مبانی نظری فرهنگ یادگیری به مجموعه ارزش‌ها، باورها، رفتارها و رویکردهایی اطلاق می‌شود که در یک محیط آموزشی و یادگیری وجود دارد. برای توسعه آموزش، فرهنگ یادگیری بسیار اهمیت دارد زیرا تاثیر قابل توجهی بر روی عملکرد آموزشی و یادگیری دارد. تئوری‌های مختلفی از این حمایت می‌کنند. برای مثال، تئوری عمق نمایی، فرهنگ یادگیری را به عنوان یکی از مؤلفه‌های کلیدی برای انطباق با محیط آموزشی و یادگیری، توصیف می‌کند. تئوری چارلز بمبی، فرهنگ یادگیری را به عنوان عامل مؤثر در تغییر و تحول سازمانی بررسی می‌کند. همچنین تئوری هوفستد، فرهنگ یادگیری را به عنوان عاملی برای تسهیل توسعه تکنولوژی دانسته و رابطه میان فرهنگ سازمانی و فرهنگ یادگیری را بررسی می‌کند. براساس نتایج بدست آمده، مشخص است که در بعد فرهنگ یادگیری سازمانی آنچه که اهمیت بالایی دارد شامل واقع‌گرا بودن، خلق فرصت‌های یادگیری مداوم و مشارکت در اطلاعات است. در واقع این یافته نشان می‌دهد که توسعه آموزش کشور نیاز به یک فرایندی مبتنی بر واقع‌گرایی است که با درک تغییرات محیطی و پیچیدگی‌های آن اقدامات مناسب را در جهت خلق فرصت‌های یادگیری جدید فراهم آورد. مسلم است که این اقدام زمانی کارایی بالایی می‌تواند داشته باشد که با مشارکت حداکثری کارکنان همراه باشد. مطابق با نتایج یافته‌های تحقیق، عطار (۲۰۲۰) معتقد است فرهنگ، یکی از اساسی‌ترین و ثابت‌ترین قدرت در هر سازمان است که کنترل‌کننده توانایی، کارایی، استقامت و موفقیت سازمان می‌باشد. این قدرت در ارتباط با مشارکت و خلق فرصت‌هایی است که ناشی از توانایی درست دیدن محیط و پاسخ مناسب به آن‌ها می‌باشد. از آنجایی که توسعه آموزش از طریق یادگیری می‌تواند نقشی درخور توجه و ارزشمند در افزایش عملکرد سازمان داشته باشد و بخش عمده‌ای از این عملکرد در ارتباط با مزیت رقابتی است که ناشی از تسهیم دانش و مشارکت کارکنان است، لذا پیشنهاد می‌گردد سازمان‌ها با تدوین استراتژی‌های مناسب، حرکت خود را در جهت سرمایه‌گذاری در فرایند یادگیری

سازمانی و تسهیم دانش قرار دهند. این اقدام با ایجاد واحدهای دیدبان بازار که وظیفه رصد تغییرات و پیچیدگی های محیطی را بر عهده دارد، تسهیل تر می گردد. همچنین استفاده از پتانسیل های یادگیری مشترک تمامی اعضا و ایجاد فضای رقابتی بین آنان در راستای پویایی و توسعه مستمر نیز می تواند در خلق فرصت های یادگیری مداوم اهمیت بالایی داشته باشد. علاوه بر این سازمان ها باید سازوکارهای تشویقی مشخصی در راستای استفاده از توانایی های ذهنی کارکنان و به اشتراک گذاری آن ها در جهت یادگیری مداوم داشته باشند. لذا پیشنهاد می گردد در این خصوص تمرکز بر ایجاد فرهنگ مناسب به اشتراک گذاری دانش و انتقال تجربیات و مهارت ها به سایر کارکنان از طریق مشارکت بیشتر کارکنان در تصمیم گیری ها و ارائه راه حل های مناسب حل مسئله باشد.

فهرست منابع

- * آرایبی، م.، مهر، م. (۲۰۲۰). بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی در رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی یک دانشگاه نظامی)، مجله طب نظامی، ۲۲(۴)، ۳۷۳-۳۸۳.
- * ابزری، مهدی، صمدی، سعید، تیموری، هادی (۱۳۸۸). بررسی عوامل موثر بر سرمایه گذاری در سهام در بورس اوراق بهادار (مطالعه ی موردی: بورس اوراق بهادار منطقه ای اصفهان)، جستارهای اقتصاد ایران با رویکرد اقتصاد اسلامی، ۵(۱۰)، ۱۳۷-۱۶۲.
- * حسن نژاد، محمد، شمس، شهاب الدین (۱۳۹۵). بررسی عوامل موثر بر میزان مشارکت مردم در بازار سرمایه ایران، فصلنامه بورس اوراق بهادار، ۳۴(۹)، ۷۷-۱۰۶.
- * دهقانی، ق.، قربامی، م. (۲۰۱۷). بررسی رابطه بین ابعاد مدیریت دانش با یادگیری سازمانی در بین کارکنان استانداری خراسان رضوی، مدیریت فرهنگی، ۱۱(۲)، ۷۹-۹۸.
- * شیرکوند، سعید، مظاهری، طهماسبی، صادقی شریف، سیدجلال، آقامیری، نفیسه (۱۳۹۸). عوامل موثر بر سرمایه گذاری شرکت های صنعتی بورس اوراق بهادار تهران در دارایی های مالی ریسکی و تاثیر آن بر ارزش شرکت، چشم انداز مدیریت مالی، ۹(۲۷)، ۱۶۹-۱۹۷.
- * صفری، علی (۱۳۸۴). بررسی عوامل موثر بر جذب سرمایه اشخاص حقوقی در بورس اوراق بهادار، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه اصفهان.
- * ممبینی، حسین، صادقی شریف، سیدجلال، شهریاری، محمدرضا، نوروش، ایرج (۱۳۹۸). بررسی عوامل موثر بر مدیریت سرمایه گذاری شرکت های هلدینگ، دانش سرمایه گذاری، ۸(۳۲)، ۳۴۶-۳۳۱.
- * نیسی، ع.، نمکی، ا. (۱۳۸۸). بررسی رابطه نشر دانش و سطوح یادگیری سازمانی بین کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز، مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، ۶(۳و۴)، ۱۹۲-۱۷۱.
- * خادمی، ی.، رسولی، ا. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر قابلیت یادگیری سازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۹(۱)، ۱۵۳-۱۷۴.
- * Attar, M. M. (2020). Organizational Culture, Knowledge Sharing, and Intellectual Capital: Directions for Future Research, International Journal of Business and Economics Research, 9(1), pp. 11-20. doi: 10.11648/j.ijber. 20200901.12.

- * Badley, G. (1998). Making a case for educational development in times of drift and shift. *Quality Assurance in Education*.
- * Bai, C., Dhavale, D., & Sarkis, J. (2016). Complex investment decisions using rough set and fuzzy c-means: An example of investment in green supply chains. *European Journal of Operational Research*, 248(2), 507-521
- * Bergquist, W. H., & Phillips, S. R. (1975). Components of an effective faculty development program. *The Journal of Higher Education*, 46(2), 177-211
- * Blackmore, P., & Wilson, A. (2005). Problems in staff and educational development leadership: Solving, framing, and avoiding. *International Journal for Academic Development*, 10(2), 107-123
- * Banerjee, O., Cicowicz, M., & Gachot, S. (2015). A quantitative framework for assessing public investment in tourism—An application to Haiti. *Tourism Management*, 51, 157-173.
- * Chait, R. P., & Gueths, J. (1981). Proposing A Framework for Faculty Development. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 13(4), 30-33
- * Chism, N. V. N. (2011). ready or not? an international study of the preparation of educational developers. to improve the academy, 29(1), 260-273.
- * Debowski, S. (2012). Emergent shifts in faculty development: A reflective review. In]. E. Miller & J. E. Groccia. *To Improve the Academy: Resources for Faculty, Instructional, and Organizational Development*, 30.
- * Henley, C. E., & Magelssen, D. (1990). Faculty development and organizational systems behavior. *Academic Medicine*
- * Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2009). *Experiential learning theory: A dynamic, holistic approach to management learning, education and development*. The SAGE Handbook of Management Learning, Education and Development, 42, 68
- * Lieberman, D. (2005). *Beyond Faculty Development: How Centers for Teaching and Learning Can Be Laboratories for Learning*. *New Directions for Higher Education*, 131, 87-98
- * Li, J. C., Long, C., & Chen, X. D. (2015). The returns and risks of investment portfolio in stock market crashes. *Physica A: Statistical Mechanics and its Applications*, 427, 282-288
- * Moses, I. (1987). Educational development units: A cross-cultural perspective. *Higher Education*, 16(4), 449-479
- * Murphy, J. (1994). Improving the effectiveness of educational development: Concerns, constraints and recommendations. *Higher Education Research and Development*, 13(2), 213-230.
- * Otken, A. B., & Beser, H. S. G. (2017). The effect of authentic leadership on organizational learning providing organization the ability to adapt quickly and conveniently to changing circumstances. *PressAcademia Procedia*, 3(1), 457-471
- * Shirrell, M., & Spillane, J. P. (2019). Opening the door: Physical infrastructure, school leaders' work-related social interactions, and sustainable educational improvement. *Teaching and Teacher Education*
- * Takano, Y., & Gotoh, J. Y. (2014). Multi-period portfolio selection using kernel-based control policy with dimensionality reduction. *Expert Systems with Applications*, 41(8), 3901-3914.
- * Yang, B., Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (2019). The construct of the learning organization: Dimensions, measurement, and validation. *Human Resource Development Quarterly*, 15(1), 31-55.

Presentation of education development model based on investment management approach in Mazandaran University

Mohsen Askarinejadamiri

Ph.D Student, Department of public administration, UAE Branch, Islamic Azad University, United Arab Emirates.
Email: Askarinejad.m35@gmail.com

Gholamreza Memarzadeh

Associate Professor, Department of public administration, UAE Branch, Islamic Azad University, United Arab Emirates. (* Corresponding author) Email: gmemar@gmail.com

Fatemeh Hamidifar

Assistant Professor, Department of public administration, UAE Branch, Islamic Azad University, United Arab Emirates.
(Assistant Professor, Department of Educational Management and Higher Education, Tehran central Branch, Islamic Azad University, Iran)
Email: fatemehamidifar@gmail.com

Abstract

The development of education is the guarantee of sustainable development in any country, and in this regard, the importance of mental change and creating common ideals for learning, in a way that everyone can learn and teach is inevitable. In this regard, the aim of this research is designing the country's education development model for the investment management approach. The research is descriptive-exploratory in terms of practical purpose, and the survey data collection is used for quantitative approach. The statistical population includes Mazandaran University faculty members, who are categorized based on the common attributes of academic rank, assistant professor, associate professor, and full professor. Based on Cochran's formula, 123 faculty members of Mazandaran University were considered to fill the questionnaires and the sampling method was simple random sampling. A questionnaire was used to collect the required data. Delphi technique and structural equations were used for data analysis. The results showed that the country's education development model, the investment management approach, has three dimensions of organizational learning culture, knowledge sharing, and systemic vision, and the knowledge sharing dimension has established the highest factor load with the main concept. Adopting guidelines through which employees share their learnings for better investment with other colleagues can be an effective measure for investment management and achieving more profit.

Keywords: development, education, investment management

