

Specifying the model of conscious trust in intellectual development of managers in Islamic Azad Universities

Seyed Hassan Tehrani: PhD student, Department of Educational Sciences, Educational Management, Islamic Azad University, Babol Branch, Iran.

Vahid Fallah*: Faculty member, Department of Educational Sciences, Philosophy of Education and Curriculum Planning, Islamic Azad University, Sari Branch, Iran.

Seyede Zahra Hosseini Dronkalaei: Faculty member, Department of Educational Management, Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran.

Abstract: The purpose of this study is to specify the model of conscious trust in intellectual development of managers in Islamic Azad Universities. The study used a mixed-method (qualitative-quantitative) approach. In the qualitative phase of the study, grounded theory was used while the quantitative phase involved a descriptive survey method. Participants in the qualitative phase were professors and experts in management, educational sciences, sociology, and social sciences. Through purposive sampling method, 11 individuals were selected as key informants. The sample size was based on theoretical data saturation. The statistical population in the quantitative phase included all faculty members in Islamic Azad universities in Mazandaran province of whom 308 were selected using single-stage cluster sampling method. Research data collection tool in the qualitative phase was semi-structured interview whereas in the quantitative section, a researcher-made questionnaire extracted from the interviews was used. Data in the qualitative phase were analyzed using coding method, and in the quantitative phase Structural Equation Modeling in PLS software was performed to analyze the data. The results showed that underlying, causal and environmental factors have positive and significant effect on conscious trust. Conscious trust has an effect on the intellectual development of managers of Islamic Azad Universities of Mazandaran Province. It also has a positive and significant effect on strategies of conscious trust and intellectual development. Considering the value of R² for conscious trust variables, conscious trust strategies and intellectual development are estimated as strong predictors. The development of intellectual capital to implement organizational strategies can lead to good organizational performance for the university.

Keywords: Conscious trust, Intellectual development, Managers, Islamic Azad Universities.

***Corresponding author:** Faculty member, Department of Educational Sciences, Philosophy of Education and Curriculum Planning, Islamic Azad University, Sari Branch, Iran.

Email: Vahidfallah20@yahoo.com

مقدمه

در دهه اخیر مدیریت سازمان‌ها به این نتیجه دست یافته اند که منابع انسانی مهمترین مسئله در کسب مزیت رقابتی پایدار می باشد (پورزمانی و دیگران ۱۳۹۱). نیروی انسانی متخصص که امروزه به حق سرمایه انسانی خوانده می شود، مانند هر سرمایه ای دیگر، عنصری گرانبهاست که با صرف سرمایه های انسانی، فیزیکی، منابع مالی قابل توجه و با سال ها تلاش و کوشش فراهم می شود. بنابراین همچون سایر منابع ارزشمند نباید خارج از چرخه تولید قرار گیرد و بیکار بماند (فرهی و همکاران ۱۳۹۶). به عبارتی منابع انسانی ثروت واقعی یک سازمان به شمار می روند (مک کوئن و بتیس ۲۰۱۳). از این رو مهم ترین مزیت رقابتی در سازمان ها، کارکنان متعهد، برانگیخته و وظیفه شناس و خودباور است. مایر (۲۰۰۸) اعتقاد دارد که نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر، عامل با ارزش و سرمایه بی پایان در جهت رشد و توسعه سازمان ها هستند.

درکنار این مهم مطالعات نشان می دهد که موفقیت حال و آینده در رقابت بین سازمان ها، تا حد کمی مبتنی بر تخصیص منابع فیزیکی و مالی و تا حد زیادی مبتنی بر مدیریت راهبردک دانش خواهد بود (لیو و جیانگ ۲۰۲۰). با این همه، از آنجا که ماهیت دانش، نامشهود و ناملموس است و نمی توان آن را توسط هیچ یک از مقیاس های سنتی حسابداری اندازه گیری کرد، ریسک فراموشی دانش و سایر دارایی های ناملموس سازمان برای مدیران وجود دارد. در حقیقت، محیط کسب و کار مبتنی بر دانش مستلزم یک مدل و نام گذاری جدید است که در برگزیده عوامل ناملموس سازمان باشد. در این وضعیت، رشته نوظهور سرمایه فکری توجه روز افزونی را به خود جلب کرده است (آدیسنا ۲۰۱۹). سرمایه فکری به دانشی اشاره می کند که کارمندان با خود به سازمان می آورند و شامل اطلاعات دانش، تجربه، مهارت و توانایی افراد می - شود. لازم است سرمایه انسانی را به عنوان مزیت رقابتی در اقتصاد دانش محور عصر حاضر در نظر گرفت و این

مفهوم یکی از ارکان ایجاد موفقیت پایدار اقتصادی محسوب می شود (ولایوتام و رحمان ۲۰۱۸). کارائی، اثربخشی و بهبود عملکرد از مهمترین اهداف یک سازمان محسوب می شود و تا دو دهه قبل به سازمانها به عنوان ابزارهای عقلایی برای ایجاد هماهنگی و کنترل افراد برای اهداف نگریسته می شد. مدیران همیشه باید از اهمیت توسعه سرمایه فکری برای تصمیم گیری در واحدهای اقتصادی آگاه بوده و به عنوان یک شاخص برای تصمیم گیری سرمایه گذاران در گزارش های مالی در نظر گرفته شود (آتریو ۲۰۱۸). توسعه سرمایه فکری، توسعه ترکیبی از سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه ای است. کلمه "فکری (خردی، عقلانی" به معنی "زیرکی (هوش و بصیرت)" است و اصول (بنیاد) اصلی در پس این مفهوم برای تعریف سرمایه که به معنی منابع است می باشد. سرمایه فکری یک مفهومی است که به تازگی به طرز گسترده ای فراگیر شده است. سازمان های انتفاعی و غیر انتفاعی، هر دو به دنبال کسب سهمی بزرگتر از بازار هستند تا از منابع خود به روش بهتری برای متمایز شدن از رقبایشان استفاده کنند (یانگ و همکاران ۲۰۱۹).

مفهوم اعتماد و مسائل مربوط به آن در چند سال گذشته به طور فزاینده ای محور مطالعه سازمان ها شده است. امروزه اهمیت اعتماد در سازمان ها به خوبی آشکار گردیده است، چرا که برقراری ارتباطات و تحقق همکاری میان افراد نیازمند وجود اعتماد است. در عصری که روابط بین افراد و گروه ها سست تر شده و به سرعت در حال تغییر است، اعتماد که عمده تاً مبتنی بر استنتاج ها و تفاسیر در مورد انگیزه ها، شخصیت و باطن دیگران است؛ موضوع محوری سازمان ها می باشد که رشد و حیات آنها را تضمین می نماید (زارعی متین و حسن زاده ۱۳۸۳). اعتماد یک مفهوم چند بعدی است که در برگیرنده اعتماد بین شخصی، اعتماد دوگانه، اعتماد سازمانی، اعتماد سیاسی، اعتماد اجتماعی (عمومی)، اعتماد در محل کار و اعتماد بین سرپرست و زیردست می باشد. در پژوهش حاضر تمرکز بر اعتماد سازمانی است؛ یعنی فضای کلی

مدیران دانشگاه های آزاد اسلامی را به منظور ارائه مدل مورد بررسی قرار دهد.

توجه به مفهوم اعتماد در مدیریت از دهه ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ شروع شد و در طول چند دهه گذشته از زوایا و رویکردهای مختلف مورد مطالعه قرار گرفته است. پژوهش‌های اولیه مربوط به اعتماد عمدتاً در حوزه‌های روانشناسی و جامعه‌شناسی انجام گرفته است. تحقیقات مدیریتی از اواسط دهه ۱۹۸۰ با تأکید بر روابط فردی بین خریدار و فروشنده آغاز شد، اما با کار مورمان و همکاران (۱۹۹۲)؛ مورمان و همکاران (۱۹۹۳) و مورگان (۱۹۹۵) که اعتماد را به دو بعد شناختی و عاطفی تقسیم کرد، توجه به مفهوم اعتماد در مدیریت افزایش یافت (آرنوت ۲۰۰۷). اعتماد، سطحی از اطمینان است که یک فرد در رابطه با دیگری از آن برخوردار است و بر اساس آن رفتاری منصفانه، اخلاقی و قابل پیش‌بینی ارائه می‌کند (منگ و برگر ۲۰۱۸). اعتماد انتظارات با باورهایی که افراد دوست دارند به دیگران به طریقی قابل پیش‌بینی و نه صرفاً در راستای منفعت شخصی خود نشان دهند (یو و همکاران ۲۰۱۹). در این راستا اعتماد آگاهانه، یک توانایی برای گسترش خردمندانه اعتماد در دنیایی است که به نظر می‌رسد، در آن افراد نمی‌توانند به هیچ‌کس اعتماد نمایند. اعتماد آگاهانه موجب ایجاد یک چرخه فاضلانہ رو به ترقی از کامیابی و موفقیت، انرژی و لذت می‌گردد. اعتماد آگاهانه از دو بعد «تمایل به اعتماد» و «تجزیه و تحلیل» تشکیل شده است؛ یعنی فرد هم تمایل به اعتماد کردن به طرف مقابل دارد و هم از تجزیه و تحلیل برای سنجش میزان قابلیت اعتماد طرف مقابل بهره می‌برد (زارعی متین و حسن زاده ۱۳۸۳).

در مطالعات سازمانی نیز از اعتماد به عنوان عامل بنیادی برای سازمان‌های اثربخش نام برده می‌شود و متخصصان رهبری و محققان به اهمیت ایجاد اعتماد در بین نیروی کار اذعان می‌دارند. مطالعه ادبیات سازمانی نشان می‌دهد که اعتماد یک عامل حیاتی و ضروری برای موفقیت فردی و سازمانی می‌باشد. بالا بودن اعتماد درون

اعتمادی که در یک سازمان وجود دارد و اعتمادی که کارمندان یک سازمان به آن سازمان دارند. به عبارت دیگر، زمانی که کسی اعتماد را در قالب اصطلاحات درون سازمانی ارزیابی می‌کند، در واقع اشاره به اعتماد کارکنان به مدیر و اعتماد مدیر به کارکنان دارد. سوی این روابط اعتمادی دوگانه، اعتماد متقابل در بین همکاران، تیم‌ها و واحدهای کاری در سازمان نیز باید وجود داشته باشد (منیر و ارشد ۲۰۱۸).

جایگاه افراد در سازمان و روابط اجتماعی و سازمانی وی در حلقه‌های اجتماعی جهت اطمینان از نفوذش در سازمان بسیار حائز اهمیت می‌باشد، که می‌تواند مرتبط با ویژگی‌های شخصیتیش همچون تجربه حرفه‌ای، سطح دانش و قابلیت‌های شناختی وی باشد. این روابط برای افراد این امکان را فراهم می‌آورد تا درک بهتری از عملکرد سازمان‌ها حاصل نمایند. بنابراین این تحقیق به دنبال این مسئله می‌باشد که مشخص سازد اعتماد آگاهانه چه تأثیری بر توسعه فکری دارد؟ از طرف دیگر با شناخت هر چه بهتر این پدیده در سازمان، سعی در ارائه راهبردهایی جهت بهبود اثربخشی و کارآمدسازی سرمایه انسانی در سازمان است. با توجه به موارد فوق، یکی از عوامل مؤثر در توسعه فکری، اعتماد آگاهانه است. اعتماد آگاهانه پیوندهایی را جهت تسهیل ایجاد توسعه، جمع‌آوری، و اختصاص منابع کمیاب درون سازمان به وجود می‌آورد. بنابراین سازمان‌ها برای دستیابی به سرمایه‌های فکری اعتماد را باید به عنوان یکی از عوامل بسیار مهم مدنظر قرار دهند. در مطالعه حاضر دیدگاه اعتماد آگاهانه با توسعه فکری در آموزش عالی پیوند زده شده است. تمرکز تحقیق حاضر بر کشف عوامل و سازه‌های مرتبط با اعتماد آگاهانه و البته روابط بین آن‌ها از یک طرف، و از طرف دیگر تأثیرات آن بر چگونگی توسعه فکری سازمان‌های انسان محوری همچون دانشگاه هاست. تحقیق حاضر نیز به جهت اینکه تاکنون تحقیقی در ارتباط با اعتماد آگاهانه و توسعه فکری در حوزه آموزش عالی انجام نشده است، مد نظر دارد تا تأثیر اعتماد آگاهانه بر توسعه فکری

روش کار

روش پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر رویکرد گردآوری داده‌ها آمیخته اکتشافی (کیفی-کمی) بود، در قسمت کیفی از روش داده بنیاد استفاده شد و در بخش کمی از روش تحقیق توصیفی-پیمایشی استفاده شد. مشارکت‌کنندگان پژوهش در بخش کیفی شامل اساتید و خبرگان مدیریت، علوم تربیتی، جامعه‌شناسی، علوم اجتماعی که در حوزه اعتماد و سرمایه فکری تخصص آکادمیک، مطالعه تجربی، فعالیت کاری داشتند، در این بخش برای مطلع شدن از دیدگاه‌ها و نظرات متخصصان و صاحب نظران از روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع نظری با ۱۱ نفر مصاحبه صورت گرفت. برآورد حجم نمونه مورد نظر بر مبنای اشباع نظری داده‌ها انجام شد. جامعه آماری پژوهش در بخش کمی شامل کلیه اعضای هیئت علمی مختلف دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران به تعداد ۱۵۳۷ نفر می‌باشد. روش انتخاب نمونه‌های آماری در این پژوهش، با توجه به ماهیت موضوع و گستردگی جغرافیایی، نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای-طبقه‌ای می‌باشد. ابتدا کل استان مازندران به سه خوشه شرقی، مرکزی و غربی تقسیم شده و به صورت تصادفی ساده از هر خوشه سه شهرستان و در کل ۹ شهرستان به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند، سپس از این شهرستان‌ها به صورت تصادفی ساده تعداد ۳۰۸ نفر از اساتید هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی در سطح استان مازندران به عنوان نمونه در نظر گرفته شدند. در بخش کیفی پس از بررسی همه جانبه مبانی نظری و تجربی از روش مصاحبه نیمه ساختار یافته برای طراحی مدل اعتماد آگاهانه در توسعه فکری مدیران در راستای گردآوری داده‌های بخش کیفی استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته مبتنی بر گویه‌های مستخرج از مرحله کیفی بود. پرسشنامه طراحی شده شامل ۶۸ سؤال بسته پاسخ بود. گویه‌های آن بر پایه طیف ۵ درجه ای لیکرت (از خیلی زیاد تا خیلی کم) تنظیم شد. پرسشنامه ۶ مؤلفه

سازمانی، ضعف در سایر منابع لازم برای ارتقای بهره‌وری را تا حدی جبران می‌کند. سرمایه‌گذاری بر روی اعتمادسازی از سوی مدیران و سازمان‌ها امری بدیهی است، در واقع اعتمادسازی بدون پشتیبانی سنجیده مدیران سازمان هرگز به نتیجه نخواهد رسید. مهندسی اعتماد در سازمان پیامدهای مهمی چون تعهد و وجدان کاری و وفاداری مشتریان را به همراه دارد. به علاوه میزان اعتبار مدیریت، میزان روابط مشارکتی، میزان مشروعیت و مقبولیت مدیر سازمان، اتحاد و همبستگی کارکنان، صلاحیت و شایستگی مدیر، آزادی اندیشه و بیان، قانون-مندی، پاسخگویی، چرخش اطلاعات، کار گروهی و مشارکتی، دموکراسی اداری، جذب مشتری و حقوق سازمانی از دیگر پیامدهای مهندسی اعتماد در سازمان می‌باشد (جعفری ۱۳۸۶).

در دنیا سازمانی امروزی، حرف آخر را اعتماد می‌زند. شهرت و آبروی یک سازمان، توانایی‌اش را برای شراکت و همکاری با دیگران، ظرفیتش برای نوآوری، اثربخشی آن سازمان برای مشارکت دادن افراد، توانمندی‌اش برای جذب و حفظ کارکنان ماهر و به طور کلی، موفقیت یک سازمان بستگی تام به وجود اعتماد به آن سازمان دارد. با وجود تمامی مزایای حاصل از اعتماد، باز هم در دنیای امروزی افراد و سازمان‌ها شاهد بی‌اعتمادی فزاینده‌ای هستند که از آن به عنوان بحران اعتماد نام برده می‌شود. امروزه اهمیت اعتماد در روابط اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و سازمانی به طور چشمگیری مورد توجه قرار گرفته است. بنابراین با توجه خلأهای پژوهشی در رابطه با تبیین مدل اعتماد آگاهانه در توسعه فکری و همچنین با توجه به مطالب ارائه شده، اهمیت و ضرورت پژوهشی در رابطه با تبیین مدل اعتماد آگاهانه در توسعه فکری مشهود است. لذا هدف از پژوهش حاضر، تبیین مدل اعتماد آگاهانه در توسعه فکری مدیران دانشگاه‌های آزاد اسلامی است.

درباره مؤلفه های مشخص شده و در مرحله بعد پرسشنامه تنظیم شده که حاوی رتبه بندی حاصل از نظرخواهی در مرحله اول بود، برای متخصصان ارسال شد و از آنها خواسته شد که توافق نظر خود را با رتبه بندی به دست آمده اعلام کنند. در نتیجه روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید متخصصان قرار گرفت. نتایج حاصل از بررسی روایی و پایایی ابزار پژوهش در بخش یافته های کمی ارائه شده است.

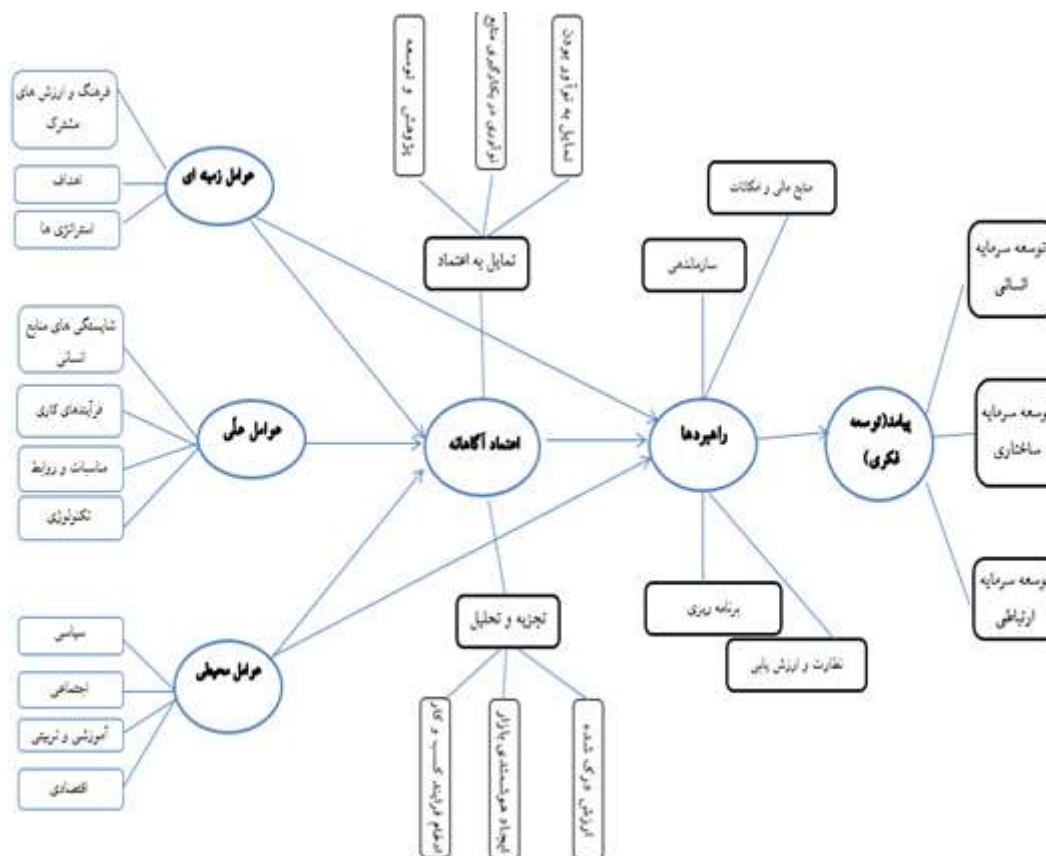
تجزیه و تحلیل داده های در بخش کیفی بر اساس کدگذاری داده ها (یافتن مفاهیم در داده ها) صورت پذیرفت. به منظور تحلیل داده های کیفی از روش تحلیل تماتیک (مضمونی) در نظام کدگذاری داده بنیاد استفاده گردید. تجزیه و تحلیل نتایج در مرحله کمی با استفاده از نرم افزار آماری SPSS21 و PLS بهره گرفته شد. سودمندی و آسیب نرساندن، توجه به رفاه دیگران و ارائه اطلاعات کافی درباره چگونگی پژوهش به تمامی آزمودنی های شرکت کننده، کسب رضایت نامه کتبی به منظور شرکت در پژوهش رعایت شدند. جهت رعایت اخلاق پژوهشی، کد ثبت پروپوزال ۲۲۸۲۱۲۱۲۹۸۹۰۱۸ در کمیته اخلاق دانشگاه ثبت شد.

یافته ها

یافته های بخش کیفی: با توجه به اینکه تمرکز اصلی پژوهش حاضر بر یافته های کمی می باشد، در ادامه مدل پارادایمی پژوهش مستخرج از مصاحبه های پژوهش در نمودار یک ارائه شده است.

اعتماد آگاهانه (تجزیه و تحلیل و تمایل به اعتماد)، عوامل علی (شایستگی های منابع انسانی، فرایندهای کاری، مناسبات و روابط، فناوری)، عوامل زمینه ای (فرهنگ و ارزش های مشترک، اهداف، راهبرد ها)، عوامل محیطی (سیاسی، اجتماعی، آموزشی و تربیتی، اقتصادی)، راهبردها (سازماندهی، برنامه ریزی، منابع مالی و امکانات و نظارت و ارزشیابی) و توسعه سرمایه فکری (توسعه سرمایه انسانی، توسعه سرمایه ساختاری، توسعه سرمایه ارتباطی) می باشد.

برای بررسی روایی در بخش کیفی در وهله اول از روش مثلث سازی بهره گرفته شد، در این راستا از طریق گردآوری شواهد از منابع مختلف شامل تئوری های گوناگون، منابع اطلاعاتی متنوع و صاحب نظران روایی مورد بررسی و تأیید قرار گرفت، در ادامه نظر مشارکت کنندگان در پژوهش درباره اعتبار یافته ها و تفسیر دریافت شد. برای این کار یافته ها، تفسیرها و نتایج پژوهش را در گروهی کانونی متشکل از شرکت کنندگان در پژوهش مورد قضاوت قرار گرفته و تأیید شد. همچنین برای بررسی پایایی از یادداشت برداری مفصل و دقیق سر صحنه، ضبط صوت با کیفیت برای ثبت دقیق یافته ها و تحلیل داده ها به کمک افراد ناشناس و رایانه به طوری که دیدگاه های مجریان پژوهش اثری در تحلیل داده نداشته باشد، بهره گرفته شد. در بخش کمی برای بررسی روایی پرسشنامه از نظر اساتید راهنما و متخصصان مدیریت و علوم تربیتی بهره گرفته شد. برای این منظور پرسشنامه طراحی شده برای آنها ارسال شد و از آنها خواسته شد که درجه اهمیت آن ها را مشخص کنند، پس از گردآوری داده ها در مرحله اول، دسته بندی های به دست آمده



نمودار ۱. مدل پارادایمی پژوهش

Figure 1. Paradigm model of research

متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود. اگر مدل تازه تولد یافته باشد، مقدار CR بالای ۰/۶ مورد تأیید باشد، اما اگر مدل در مرحله بلوغ باشد، CR باید بالای ۰/۷ باشد، لذا مقدار مناسب برای پایایی ترکیبی ۰/۷ است (کلاین ۲۰۱۱).

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ ۰/۷ است و این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود.

روایی همگرا: معیار دوم در بررسی برآزش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگراست که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد.

یافته‌های کمی: سنجش بارهای عاملی (آزمون همگن بودن): قبل از اجرای آزمونهای اصلی باید مهم‌ترین آزمون اولیه مدل اندازه‌گیری اجرا شود، این آزمون بررسی تک بعدی بودن یا همان همگن بودن سؤالات هر متغیر است. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۴ است. تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی سؤالات از ۰/۶ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR): مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در PLS، بعد از سنجش بارهای عاملی سؤالات، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (دلون گلدشتاین) می‌رسد. با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ ۰/۷ است و مطابق با یافته‌های جدول اگر این معیارها در مورد

متغیر با سایر متغیرهای پنهان موجود در مدل بیشتر می باشد روایی و اگرایی مدل نیز تأیید می شود.

برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون زای بر یک متغیر درون زای دارد و سه مقدار ۰.۱۹، ۰.۳۳ و ۰.۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می شود. مطابق با شکل ۳، مقدار R^2 برای سازه های درون زای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، می توان مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید ساخت. برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می شود که سه مقدار ۰.۰۱، ۰.۲۵ و ۰.۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می گردد:

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

Communalities از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می آید.

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای AVE، ۰/۵ است و مطابق با یافته ها این معیار در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده اند، در نتیجه مناسب بودن روایی همگرایی پژوهش تأیید می شود. جهت بررسی برازش مدل، از برازش مدل اندازه گیری، برازش مدل ساختاری و برازش کلی مدل استفاده می کنیم. به منظور بررسی پایایی مدل اندازه گیری تحقیق، به بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی می پردازیم. مطابق با الگوریتم تحلیل داده ها در PLS، بعد از سنجش بارهای عاملی سؤالات، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی می رسد. معیار دوم از بررسی برازش مدل های اندازه گیری، روایی همگرا است که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص ها) خود می پردازد.

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰.۷ است و مطابق با یافته های جدول فوق این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده اند، می توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود. جهت سنجش روایی و اگرایی معیار فورنل-لارکر استفاده کرده ایم. که چون مقادیر قطر اصلی (جذر AVE) برای هر متغیر پنهان از همبستگی آن

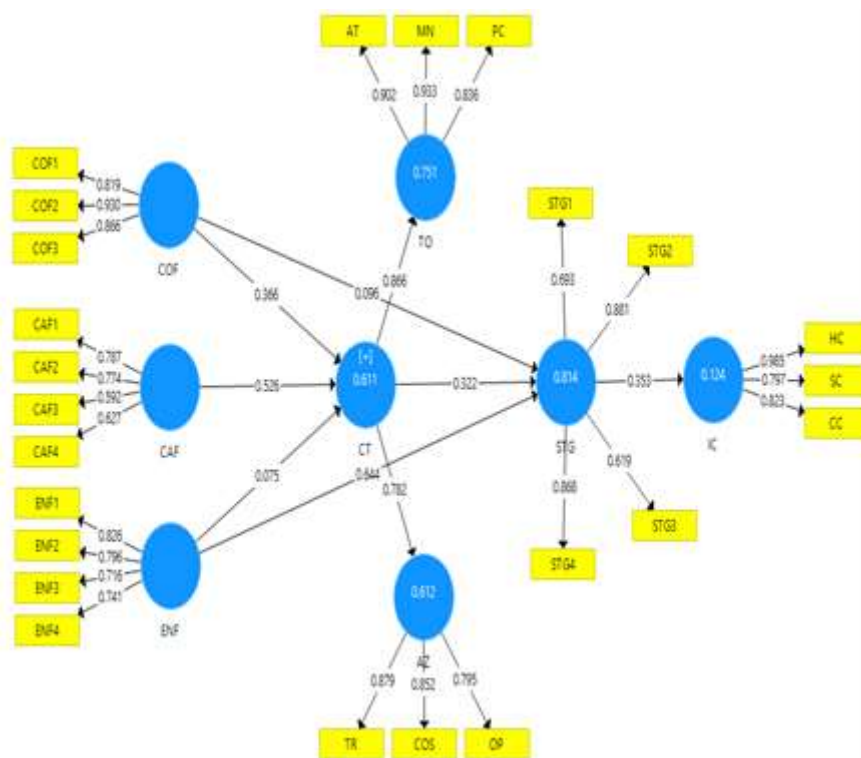
جدول ۱. میزان R^2 و $Communitiy$ متغیرهای تحقیق

Table 1. *Communitiy rate and R2 of research variables*

متغیرهای مکنون	نشان	R2	Communitiy
اعتماد آگاهانه	CT	۰/۶۱۴	۰/۵۴۱
راهبردهای اعتماد آگاهانه	STG	۰/۸۱۴	۰/۴۸۳
توسعه فکری	IC	۰/۱۲۴	۰/۶۲۹
Communitiy		R2	
		۰/۵۱۷	۰/۵۷۱

بعدی به بررسی آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از نرم افزار PLS پرداخته می شود.

با توجه به مقدار به دست آمده برای GOF به میزان ۰.۵۷۱، برازش خوب مدل کلی تأیید می شود. در بخش



نمودار ۲. مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب بارهای عاملی

Figure 2. Structural model of research with factor load coefficients

جدول ۲. نتایج حاصل از یافته‌های تحلیل مسیر

Table 2. Path analysis findings

متغیرها	آماره t	سطح معناداری	ضریب استاندارد	R2
عوامل زمینه‌ای بر اعتماد آگاهانه	۷/۵۱۱	۰/۰۰۰	۰/۳۶۶	۰/۶۱۱
عوامل علی بر اعتماد آگاهانه	۱۰/۹۸۸	۰/۰۰۰	۰/۵۲۶	
عوامل محیطی بر اعتماد آگاهانه	۰/۲۲۸	۰/۰۰۰	۰/۰۷۵	
عوامل زمینه‌ای بر راهبردهای اعتماد آگاهانه	۳/۳۹۸	۰/۰۰۱	۰/۰۹۶	۰/۸۱۴
عوامل محیطی بر راهبردهای اعتماد آگاهانه	۱۵/۸۵۰	۰/۰۲۶	۰/۶۴۴	
اعتماد آگاهانه بر راهبردهای اعتماد آگاهانه	۸/۶۱۹	۰/۰۰۰	۰/۳۲۲	
راهبردهای اعتماد آگاهانه بر توسعه فکری	۶/۸۴۰	۰/۰۰۰	۰/۳۵۳	۰/۱۲۴

آگاهانه بر راهبردهای اعتماد آگاهانه و توسعه فکری تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین با توجه به مقدار R^2 برای متغیرهای اعتماد آگاهانه، راهبردهای اعتماد آگاهانه و توسعه فکری پیش‌بینی قوی برآورد شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر، پس از بررسی مبانی نظری و ادبیات موضوع با کمک روش مدل‌سازی ساختاری به

نمودارهای ۲ و ۳ و نتایج تحلیل مسیر مندرج در جدول ۸ نشان می‌دهند که؛ براساس ضرایب استاندارد بین متغیرهای مکنون برون‌زا (عوامل تأثیرگذار) با متغیر مکنون درون‌زا (اعتماد آگاهانه، راهبردهای اعتماد آگاهانه و توسعه فکری) و به دلیل اینکه مقدار t-value برای روابط در خارج بازه (۱.۹۶ و -۱.۹۶) قرار دارد، در سطح اطمینان ۹۵٪ تأثیر عوامل زمینه‌ای، علی و محیطی بر اعتماد آگاهانه معنی دار شده است، همچنین اعتماد

می‌دارد و آن اینکه، برای اعتماد کردن به دیگران، خود فرد باید در ابتدا قابل اعتماد باشد و تمایل به اعتماد داشته باشد و پس از آن، با انجام تجزیه و تحلیل اساسی و صحیح، به این نتیجه برسند که به طرف مقابل اعتماد نماید یا نه. تمایل فرد به اعتماد کردن، مشتمل بر سه مؤلفه «نگرش به اعتماد»، «هنجار ذهنی» و «کنترل درک شده» می‌باشد. این سه مؤلفه از مدل رفتار برنامه‌ریزی شده اقتباس شده‌اند که پس از انجام تحلیل عاملی تأییدی، اعتبار آنها برای مدل تأیید شد. بعد دیگر اعتماد آگاهانه، تجزیه و تحلیل طرف مقابل است که خود مشتمل بر سه مؤلفه «ریسک اعتماد»، «خصیصه‌های طرف مقابل»، و «فرصت و موقعیت» می‌باشد. یعنی فرد در تجزیه و تحلیل طرف مقابل، ریسک اعتماد را مورد ارزیابی قرار می‌دهند. در ادامه، به بررسی و سبک و سنگین کردن خصیصه‌های طرف مقابل می‌پردازد تا بفهمند که آیا می‌توان به او اعتماد نمود یا نه. البته فرصت و موقعیت نیز در این تجزیه و تحلیل جایگاه ویژه‌ای دارد. یعنی طرف مقابل می‌تواند در برخی موقعیت‌ها قابل اعتماد و در دیگر فرصت‌ها و موقعیت‌ها غیرقابل اعتماد باشد. محقق با تلفیق این مؤلفه‌ها سعی در طراحی مدل جامع اعتماد آگاهانه به دانشگاه‌های آزاد اسلامی داشته است. در تفسیر این مدل نهایی می‌توان این‌گونه گفت که برای ایجاد تمایل برای اعتماد به دانشگاه‌ها، باید ابتدا نگرش آنها به اعتماد را در جهت مثبت تغییر داد. برای ایجاد این تغییر نیز دانشگاه‌ها باید به عواملی نظیر اعتقادات رفتاری (یعنی باور آنها به اینکه رفتار درست چیست)، ارزیابی آنها از پیامدهای اعتماد کردن به دانشگاه، میزان باور مخاطبان به پیامدهای ناشی از اعتماد کردن و باورهای برجسته و قوی آنها توجه داشته باشند. عامل بعدی در راه ایجاد تمایل به اعتماد، آشنایی با هنجارهای ذهنی آنان است. هنجار ذهنی یعنی اینکه اعتقادات هنجاری آنها چیست و تا چه میزان برای اجابت کردن خواسته‌های دانشگاه‌ها انگیزه دارند. طبق مدل تحقیق، کنترل درک شده مشتمل بر عواملی نظیر

طراحی مدل تأثیر اعتماد آگاهانه بر توسعه فکری مدیران دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران پرداخته شد. آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان داد که اعتماد آگاهانه بر توسعه فکری مدیران دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران تأثیر دارد؛ توسعه سرمایه‌های فکری در زمینه اجرای راهبردهای سازمانی می‌تواند منجر به عملکرد سازمانی مناسبی برای دانشگاه گردد. بنابراین مدیران دانشگاه می‌بایستی به اهمیت مدیریت هر دو نوع سرمایه‌های سازمان سرمایه فیزیکی و سرمایه فکری پی ببرند تا از این طریق به عملکرد سازمانی مورد انتظارشان دست یابند. نتایج حاصل از این فرضیه با پژوهش‌های سایر پژوهشگران از جمله عباس زاده و همکاران (۱۳۹۸)، فعال و همکاران (۱۳۹۵)، قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۸)، یانگ و همکاران (۲۰۱۹)، آتریو (۲۰۱۸)، متانتی و اوجاه (۲۰۱۸) و اریکول و همکاران (۲۰۱۵) همراستا می‌باشد.

در راستای نتایج به دست آمده می‌توان بیان کرد که مدل اعتماد آگاهانه به مدیران دانشگاه‌های آزاد اسلامی می‌تواند به عنوان یک بسته کاربردی و جامع که در آن بسیاری از جزئیات مهم مربوط به جلب اعتماد آگاهانه توأم با مفاهیم کلی دیده شده است، برای همه مدیران دانشگاه‌های آزاد اسلامی و دستگاه‌های اجرایی به طور عام پیشنهاد گردد؛ چه اینکه وجود ۶۸ کد مستخرج، شش مؤلفه پایه و در نهایت دو بعد سازمان‌دهنده آن چنان استواری قابل قبولی را در مدل ایجاد نموده که خطای نوع الف (یعنی خطای ناشی از سازه) در آن به حداقل رسیده است. بدیهی است چنانچه دست‌اندرکاران، مدیران و متولیان نظام آموزشی کشور به نحو مطلوبی مدل مذکور را به کار گیرند و از خطای نوع ب (خطای مربوط به کاربران) پرهیز نمایند، می‌توان به جد مدل اعتماد آگاهانه به دانشگاه‌ها را فصلی نو در جلب اعتماد و تعهد دانست. مدل اعتماد آگاهانه به صورت کلی دارای دو بعد اساسی می‌باشد که عبارتند از «تمایل به اعتماد کردن» و «انجام تجزیه و تحلیل» به عبارت دیگر، اعتماد آگاهانه یک گام فراتر از مدل‌های اعتماد رایج در جهان بر

همراستا بودن ارزش‌های دانشگاه با ارزش‌های مورد قبول کارکنان و دانشجویان، فرهنگ همسان اخلاقی، میزان کنترل کارکنان و دانشجویان و کیفیت خدمات ارائه شده به دانشجویان را مورد توجه خاص خود قرار دهند. یا معطوف کردن توجه به عوامل و نکات مورد اشاره، می‌توان امید داشت که دانشگاه‌ها به نتایج نهایی حاصل از اعتماد آگاهانه که موفقیت و کامیابی، لذت و انرژی برای ادامه قدرتمندانه کار است، دست یابند.

عباس زاده و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد دانشگاه‌ها (مطالعه موردی: دانشگاه‌های دولتی و خصوصی) بیان کردند که سرمایه فکری مفهومی است که توجه محققان را روز به روز به خود جلب می‌کند. سرمایه گذاری بیشتر و بهتر در به روز ساختن و بهبود کیفیت دانشگاه‌ها در واقع سرمایه گذاری مستقیم در آینده شهروندان و کشورهاست که با نتایج پژوهش حاضر همسو و هم راستا است. فعال و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان رابطه اعتماد سازمانی و مؤلفه‌های آن با بهره‌وری نیروی انسانی در ادارات ورزش و جوانان استان اردبیل، بیان کردند که شاخص‌های شایستگی، قابلیت اتکا، صداقت و تعهد سازمانی از اعتماد سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معنی‌داری دارند که با نتایج پژوهش حاضر همسو و هم راستاست.

قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار بر اعتماد سازمانی و توانمندسازی در سازمان‌های دولتی به بررسی رابطه متقابل رهبری خدمتگزار با اعتماد سازمانی و توانمندسازی از طریق تحلیل همبستگی پرداخته و بدین نتیجه رسیده‌اند که بین رهبری خدمتگزار، اعتماد سازمانی و توانمندسازی رابطه‌ای قوی وجود دارد که با نتایج پژوهش حاضر همسو و هم راستا است. هم‌چنین یافته‌های پژوهش اولی و همکاران (۲۰۱۶) حاکی از وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین ارزش سرمایه فکری و بهره‌وری می‌باشد.

اعتقادات کنترلی، قدرت درک شده و میزان آسانی با سختی اعتماد کردن می‌باشد. بعد دیگر اعتماد آگاهانه، تجزیه و تحلیل دانشگاه توسط مخاطبان می‌باشد. این تجزیه و تحلیل مشتمل بر ریسک اعتماد است. یعنی مخاطبان برای اعتماد به دانشگاه‌ها، میزان ریسک حاصل از آن را نیز می‌سنجند. آنها باید برای اعتماد به دانشگاه، احساس امنیت نمایند. این احساس عدم ریسک نیز براساس ارزیابی عواملی نظیر احساس امنیت، میزان ریسک ناشی از خدمات، قابلیت پیش‌بینی رفتار دانشگاه و میزان عدم اطمینان ناشی از اعتماد به دانشگاه قرار دارد. دانشگاه‌ها باید خود را قابل اعتماد بدانند و برای ارتقای آن در میان مخاطبان خود بکوشند. آنها باید به کارکنان و دانشجویان اثبات نمایند که شایستگی اعتماد را دارند و ریسک ناشی از اعتماد به آنها حداقل می‌باشد (همان‌گونه که امروزه در هر کجای جهان نام دانشگاه‌های معتبر مانند دانشگاه صنعتی شریف و دانشگاه تهران و ... مطرح می‌شود، حسی از اعتماد و نگرش مثبت در میان افراد شکل می‌گیرد). مهمترین جزء تجزیه و تحلیل، خصیصه‌های دانشگاه آزاد است که مورد ارزیابی دانشجویان قرار می‌گیرد. دانشگاه‌های آزاد باید بکوشند تا خصیصه‌های ذیل را در خود تقویت نمایند تا مورد اعتماد کارکنان و دانشجویان قرار گیرند: اتکاپذیری، وفای به عهد، گشودگی و ارائه اطلاعات مورد نیاز، صداقت و روراستی، کسب شایستگی و صلاحیت‌های فنی، مدیریتی، افزایش قابلیت اطمینان، درستکاری، انصاف در برخورد با کارکنان و دانشجویان، خیرخواهی و عدم تمرکز صرف بر سوددهی و کسب درآمد، افزایش مهارت و تخصص و پایبندی به تعهد معتبر نسبت به کارکنان و دانشجویان. آخرین مؤلفه‌های که در تجزیه و تحلیل‌های کارکنان و دانشجویان مورد توجه قرار می‌گیرد، «فرصت و موقعیت» است؛ یعنی اینکه کارکنان و دانشجویان حاضرند در چه فرصت و موقعیتی به دانشگاه‌های آزاد اعتماد نمایند. برای ارزیابی این امر، دانشگاه‌ها باید عواملی نظیر کیفیت اطلاعات ارائه شده به کارکنان و دانشجویان، شفاف و اثربخش بودن ارتباطات،

سازمان ها، عملکرد سازمان را بهبود خواهد بخشید. از جمله نقاط ضعف پژوهش می توان به محدود بودن جامعه آماری به مدیران دانشگاه های آزاد اسلامی و همچنین محدودیت در انتخاب مدیران به واسطه شرایط جغرافیایی اشاره کرد. با توجه به خلأهای پژوهشی در رابطه با موضوع و همچنین جامع و کاربردی بودن موضوع پژوهش می توان انتخاب مناسب موضوع پژوهش یعنی تبیین مدل اعتماد آگاهانه در توسعه فکری مدیران دانشگاه های آزاد اسلامی را از جمله نقاط قوت پژوهش حاضر دانست.

References

- Abbaszadeh S, Eshragh Sh, Nabipour M, et al. (2019). Investigating the Impact of Intellectual Capital on the Performance of Universities (Case Study: Public and Private Universities), *New achievements in humanities studies*; Vol. 2, No. 11, Pp. 42-50. [in Persian].
- Adesina K S. (2019). Bank technical, allocative and cost efficiencies in Africa: The influence of intellectual capital, *The North American Journal of Economics and Finance*; Vol. 2, No. 48, Pp. 419-433.
- Amankwah-Amoah J. (2018). Human capital flows in failing organizations: an integrated conceptual framework. *Journal of Intellectual Capital*; Vol. 19, No. 2, Pp. 101-112.
- Areekula C, Archanya R, Pan K.(2015). Model Development For Strengthening Social Capital For Being A, *Social and Behavioral Sciences*; Vol. 2, No. 191, Pp. 1613 – 1617.
- Arnott C. (2007). Trust: current thinking & future research, *European Journal of Marketing*; Vol. 41, No. 9, Pp. 981-987.
- Autiero G. (2018). Secular education and religious values in the formation of human capital. *International Journal of Development Issues*; Vol. 17, No. 1, Pp. 55-68.
- از طرف دیگر، در دنیای کنونی سرمایه فکری به عنوان یکی از ارزش افزا ترین منابع سازمانها و سرمایه ای کلیدی مطرح شده است به همین دلیل امروزه شاهد اهمیت سرمایه های فکری به عنوان یک ابزار مؤثر برای افزایش عملکرد سازمانها هستیم. در عصر حاضر منابع انسانی دانشگر به عنوان مهمترین قابلیت سازمان و همچنین عمده ترین دارایی نامشهود قلمداد شده و اعتقاد سازمانها نیز بر آن است که پایه و اساس بهبود و بهره وری کلیه فرایندهای سازمانی، سرمایه های فکری هستند، لذا نیروی انسانی با کیفیت، خلاق، پویا و دانش مدار مهمترین مزیت رقابتی سازمان و کمیاب ترین منبع در اقتصاد دانش محور امروز است. ارائه محصولات و خدمات متفاوت و متمایز با کیفیت، کاهش هزینه ها، خلاقیت و نوآوری و افزایش بهره وری و رقابت پذیری از مزایای وجود منابع انسانی کیفی و دانش مدار است. تغییر جهت اقتصاد در سطح جهانی از بخش تولید به بخش خدمات و اقتصاد مبتنی بر منابع نامشهود، سبب افزایش چشمگیر توجه به دانش و سرمایه فکری و توانایی آن در عملکرد سازمانها شده است. بنابراین مدیران می توانند بامدیریت بهینه این نوع سرمایه های علمی، به اهداف آرمانی سازمان خود دست یابند. سرمایه فکری، مجموع منابع دانش محور است که نشان دهنده موجودی ایده ها، تواناییها، زیرساختها و روابطی است که تعیین کننده قدرت سازمان می باشد. سرمایه فکری، رویکردی قدرتمندی را در ایجاد تمایز در عملکرد مالی و غیرمالی سازمان ارائه می دهد. در این زمینه، با گذشت زمان به تعداد سازمانهایی که در امریکا و اروپا فعالیت می نمایند و گزارش مربوط به سطح سرمایه فکری خود را به ذینفعان ارائه می نمایند رو به افزایش است؛ چرا که با این اقدام خود قصد دارند پیشتازبودن خود را در این زمینه به نمایش بکشانند. امروزه سازمان ها نیازمند افرادی هستند که دانشی بوده، مهارت حل مسئله و اتخاذ تصمیمات اثربخش را دارا هستند. این افراد سرمایه فکری سازمان را تشکیل می دهند و حضور این افراد در

- and Behavioral Sciences; Vol. 2, No. 221, Pp. 194 – 202.
- Jafari SH. (2007). Investigating trust as a policy in the management of the organization and its effects on the work commitment of executive employees in Tehran. Master Thesis. Faculty of Social and Economic Sciences, University of Tehran. [in Persian].
- Kline R B. (2011). Principles and practice of structural equation modeling. Second Edition, New York: The Guilford Press.
- Liu G H, Jiang H. (2020). Assessing the moderating roles of brand equity, intellectual capital and social capital in Chinese luxury hotels, Journal of Hospitality and Tourism Management; Vol. 2, No. 43, Pp. 139-148.
- Lotfi F, Khirandish M, Mazhari R, et al. (2016). The Impact of Intellectual Capital on Organizational Performance Case Study: Agricultural Consulting, Technical and Engineering Services Companies in Golestan Province, Fifth National Conference on Modern Management Sciences, Gorgan, Scientific and Professional Association of Golestan Managers and Accountants. [in Persian]
- Mayer A. (2008). Review confirms work Place Counseling Reduces stress. British medical Journal; Vol. 2, No. 322, Pp. 637.
- McKeown A, Bates L.(2013) .Emotional intelligent leadership: Findings from a study of public library branch managers in Northern Ireland, Library Management; Vol. 34, No. 7, Pp. 462 – 485.
- Meng J, Berger B K.(2018). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust, Public Relations Review; Vol. 45, No. 1, Pp. 64-75.
- Tulio M. (2007). Trust within Organizations of the New Economy. Avali M R, Hajizadeh H, Saeedi M. (2016). The relationship between intellectual capital and productivity in pharmaceutical companies, Journal of Financial Accounting and Auditing Research; Vol. 8, No. 31, Pp. 73-91. [in Persian].
- Covey S. (2012). The Speed of Trust: The One Thing That Changes Everything. New York: Free Press.
- Dietz G, Den H, Deanne N. (2006). Measuring trust inside Organizations. Personnel Review; Vol. 35, No. 5, Pp. 557-588.
- Dumay J, Guthrie J, Rooney J. (2020). Being critical about intellectual capital accounting in 2020: An overview, Critical Perspectives on Accounting; Vol. 2, No. 70, Pp. 102-118.
- Faal A, Alidost E, Jalali Farahani M. (2016). The relationship between organizational trust and its components with human resource productivity in sports and youth departments of Ardabil province, Journal of Applied Research in Sports Management, Vol. 5, No. 19, Pp. 37-45. [in Persian].
- Farahi A, Poursaeed S M, Shabani M.(2017). Employing specialized personnel in positions appropriate to their specialties, Quarterly Journal of Human Resource Management Research Imam Hossein University, Vol. 9, No. 1, Pp. 75-100. [in Persian].
- Gholipour A, pourezat A, Hazrati M. (2009). Investigating the effect of servant leadership on organizational trust and empowerment in government organizations, Journal of Public Management; Vol. 1, No. 2, Pp. 103-118. [in Persian].
- Gogan L M, Alin A, Ioana S, Anca D. (2016). The Impact of Intellectual Capital on Organizational Performance, Social

Zareematin H, Hassanzadehm H. (2004). Intra-organizational trust and review of the current status of the country's executive organizations, Journal of Cultural Management, Vol. 2, No. 3, Pp. 545-559. [in Persian].

Dissertation Universitit Magdeburg. Deutscher Universitts-Verlag.

Velayutham A, Rahman A R. (2018). The value of human capital within Canadian business schools. Journal of Intellectual Capital; Vol. 19, No. 4, Pp. 101-114.

مجله‌ی توسعه‌ی آموزش جندی‌شاپور
فصلنامه‌ی مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی
سال دوازدهم، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۰

تبیین مدل اعتماد آگاهانه در توسعه فکری مدیران دانشگاه های آزاد اسلامی

سید حسن تهرانی: دانشجوی دکتری گروه علوم تربیتی، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بابل، ایران.
وحید فلاح*: عضو هیئت علمی، گروه علوم تربیتی، رشته فلسفه تعلیم و تربیت و برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری، ایران.
سیده زهرا حسینی درونکلایی: عضو هیئت علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران.

چکیده: هدف پژوهش حاضر تبیین مدل اعتماد آگاهانه در توسعه فکری مدیران دانشگاه های آزاد اسلامی بود. روش پژوهش آمیخته بود، در بخش کیفی از روش داده بنیاد و در بخش کمی از روش توصیفی از نوع پیمایشی بهره گرفته شد. جامعه آماری در بخش کیفی اساتید و خبرگان مدیریت، علوم تربیتی، جامعه شناسی، علوم اجتماعی بود که از طریق روش نمونه گیری هدفمند تعداد ۱۱ نفر به عنوان مطلعین کلیدی انتخاب شدند، برآورد حجم نمونه مورد نظر بر مبنای اشباع نظری داده ها انجام شد. جامعه آماری در بخش کمی شامل تمامی اعضای هیئت علمی در دانشگاه های آزاد اسلامی در استان مازندران بود. تعداد ۳۰۸ نفر از اعضای هیئت علمی با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای تک مرحله ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده های در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختار یافته و در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته مستخرج از مصاحبه بود، تجزیه و تحلیل داده ها در بخش کیفی با استفاده از کدگذاری و در بخش کمی از مدل سازی ساختاری در نرم افزار **PLS** انجام شد. نتایج نشان داد که عوامل زمینه ای، علی و محیطی بر اعتماد آگاهانه تأثیر مثبت و معناداری دارند. اعتماد آگاهانه بر توسعه فکری مدیران دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران تأثیر دارد؛ همچنین اعتماد آگاهانه بر راهبردهای اعتماد آگاهانه و توسعه فکری تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین با توجه به مقدار R^2 برای متغیرهای اعتماد آگاهانه، راهبردهای اعتماد آگاهانه و توسعه فکری پیش بینی قوی برآورد شده است. توسعه سرمایه های فکری در زمینه ی اجرای راهبردهای سازمانی می تواند منجر به عملکرد سازمانی مناسبی برای دانشگاه گردد.

واژگان کلیدی: اعتماد آگاهانه، توسعه فکری، مدیران، دانشگاه های آزاد اسلامی.

***نویسنده مسؤول:** عضو هیئت علمی، گروه علوم تربیتی، رشته فلسفه تعلیم و تربیت و برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری، ایران.

Email: Vahidfallah20@yahoo.com