



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.22517758.1401.12.15.1.4>

بررسی تأثیر هوش رقابتی و سازمانی بر مدیریت سرمایه فکری در آموزش و پرورش استان مازندران

عزت اله تقوایی^۱، وحید فلاح^۲، رضا یوسفی سعیدآبادی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۰۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۰۶

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر هوش رقابتی و هوش سازمانی بر مدیریت سرمایه فکری در آموزش و پرورش استان مازندران بود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری آن را رؤسا و معاونین ادارات و مناطق آموزش و پرورش و مدیران مدارس استان مازندران به تعداد ۲۷۸۵ نفر تشکیل می‌دادند که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی و بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۳۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته هوش رقابتی، هوش سازمانی و مدیریت سرمایه فکری استفاده شد. روایی صوری و محتوایی ابزارها به تأیید متخصصان رسید و پایایی ابزارها با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری در نرم افزارهای آماری Lisrel و SPSS تحلیل شدند. نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان داد که: هوش رقابتی با ضریب تأثیر ۰/۷۶ و هوش سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۶۳ بر مدیریت سرمایه فکری تأثیر مستقیم و معناداری دارند. همچنین مدل دارای دارای برازش مناسب بود. در نتیجه از جمله عواملی که می‌تواند در راستای توسعه مدیریت سرمایه فکری در نظام آموزش و پرورش مورد توجه قرار گیرد هوش رقابتی و هوش سازمانی می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: هوش رقابتی، هوش سازمانی، مدیریت سرمایه فکری، آموزش و پرورش، استان مازندران.

۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. e.taghvai51@yahoo.com

۲- استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. (نویسنده مسئول)

Vahidfallah20@yahoo.com

۳- استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. ruosefi@yahoo.com

مقدمه

دانش را در بستر سازمان تسریع کرده و اثربخشی فرایند تفکر و تصمیم‌گیری جمعی را به نحو چشمگیری بهبود می‌بخشد. (چنگ^۵ و همکاران، ۲۰۲۰) بدین ترتیب، مدیران اجرایی با درک بهتر رقبا و محیط پرچالش رقابت می‌توانند با تکیه بر ابزارها و تکنیک‌های خاص، اطلاعات مرتبط با قابلیت‌ها، نقاط قوت و ضعف و نیات رقبا را مورد بررسی قرار داده و نسبت به انتخاب راهبرد مناسب اقدام و همواره یک گام از رقبا جلوتر باشند. (حکماوی^۶ و همکاران، ۲۰۲۲) هوش رقابتی به سازمان‌ها کمک می‌کند که خود را به تفکرهای نوین مدیریت مجهز سازند تا به‌طور مستمر عملکرد خود را مدیریت کرده و بهبود بخشند. (آیسک^۷ و همکاران، ۲۰۱۳) در واقع یکی از نیازمندی‌های کنونی و آینده مدیریت سازمان، پشتیبانی از فرایندهای تصمیم‌گیری است که سیستم‌های برنامه‌ریزی منابع سازمان می‌بایست علاوه بر اهداف واقعی خود یعنی مکانیزاسیون، یکپارچگی و بهبود فرایند، آن را پوشش دهند. (ساب هروال و فرناندز^۸، ۲۰۱۶) تعدادی از سازمان‌ها به این اعتقاد رسیده‌اند که چنانچه ابزارهای سازمان به سیستم‌های هوش رقابتی مجهز شوند، ارزش بالاتری را برای سازمان ایجاد می‌نمایند. (چوبی و ساهو^۹، ۲۰۲۱)

از طرفی در دنیای امروز ارتقای هوش سازمانی یکی از الزامات انکارناپذیر برای بیشتر سازمان-

نظام آموزش و پرورش به علت ورود روش‌های نوین و فن‌آوری‌های مدرن به‌طور بالقوه با محیطی پویا مواجه است و تهدیدهای محیطی (همچون آموزش در خانه، آموزش مجازی و غیره) از هر سو حیات و بقای این نظام را به خطر می‌اندازد؛ از این رو، نظام‌های آموزشی به‌طور عام و سازمان آموزش و پرورش به‌طور خاص، باید جایگاه فعلی خود را بشناسد، نقاط ضعف و قوت خود را دقیقاً تحلیل کند و با تکیه بر نقاط قوت از فرصت‌های پیش‌رو استفاده نموده و خود را برای مقابله با تهدیدها آماده سازد. یکی از ابزارهای تحقق این امر، بهره‌گیری از هوش رقابتی^۱ و هوش سازمانی^۲ است. (باقرزواری و فقیه‌نیا، ۱۴۰۰).

هوش رقابتی یک مفهوم ضروری در فرایند مدیریت و برنامه‌ریزی راهبردی سازمان است. (دوماشوا و زاسپکینا^۳، ۲۰۲۱) سازمان‌ها می‌توانند از طریق هوش رقابتی و با تجزیه و تحلیل نقاط قوت و ضعف رقبا، توان رقابتی خود را بهبود بخشیده و در نتیجه عملکرد بهتری در برابر رقبا داشته باشند. (یوسفی و همکاران، ۱۴۰۰) افزایش هوش رقابتی موجب می‌گردد سازمان‌ها اطلاعات محیط اطراف خود را سریع‌تر و با دقت بیشتری تجزیه و تحلیل کرده و نتایج حاصل را به طریق سودمند ذخیره و در مواقع مقتضی در دسترس تصمیم‌گیرندگان قرار دهند. (رانجان و فروپون^۴، ۲۰۲۱) این امر جریان تبادل اطلاعات و

5. Cheng

6. Hakmaoui

7. Işık

8. Sabherwal & Fernandez

9. Chaubey & Sahoo

1. Competitive Intelligence

2. Organizational Intelligence

3. Domashova & Zasyapkina

4. Ranjan & Foropon

۲۰۲۰) آلبراشت^۳ (۲۰۰۹)، هوش سازمانی را شامل هفت مؤلفه می‌داند که عبارتند از: چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد. (دانا^۴ و همکاران، ۲۰۲۰)

مطالعات نشان می‌دهد که هوش رقابتی (چنگ و همکاران، ۲۰۲۰) و هوش سازمانی (رضوانی و همکاران، ۱۳۹۹؛ تانهوبر و همکاران، ۲۰۱۷) تأثیرگذاری مثبت و معناداری بر سرمایه فکری دارند. امروزه مدیریت سرمایه فکری به‌عنوان یک دارایی راهبردی برای عملکرد سازمانی شناخته می‌شود و مدیریت سرمایه فکری برای رقابت‌پذیری سازمان‌ها مهم و حیاتی است. سرمایه فکری دانشی است که یک سازمان قادر است در فرایند هدایت کسب و کار خود در راستای خلق ارزش برای سازمان بکارگیرد. (هانگ و هانگ^۵، ۲۰۲۰) بونتیس^۶ (۱۹۸۷)، سرمایه‌های فکری را متشکل از سه سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای می‌داند (رحمان^۷ و همکاران، ۲۰۲۲) بنابراین سرمایه فکری، دانش موجود در سازمان است و در دو سطح فردی و سازمانی مطرح می‌شود که سطح فردی شامل دانش، مهارت و استعداد است و در سطح ساختاری شامل مواردی مانند: پایگاه داده خاص هر مشتری، فناوری، روش‌ها و فرایندهای سازمانی و فرهنگ است. (تسنگ^۸ و همکاران،

هاست تا بتوانند از راه کسب و تجزیه و تحلیل داده‌ها و نیز افزایش دانش و ایجاد آگاهی بر توانمندی‌های خود بیفزایند. (مرادی، ۱۳۹۸) هوش سازمانی توجه سازمان را به سمت موضوعات مرتبط با اثربخشی سوق داده و سازمان‌ها را در به‌کارگیری نیروهای بالقوه خود یاری می‌دهد. هوش سازمانی، یعنی داشتن دانشی فراگیر از تمام عواملی که بر سازمان تأثیر می‌گذارد (تانهوبر^۱ و همکاران، ۲۰۱۷) هوش سازمانی به سازمان کمک می‌کند تا به نقاط ضعف خود پی برده و نقاط قوت خود را مستحکم‌تر کند. در واقع سازمان‌های هوشمند سازمان‌هایی هستند که در آن همه مدیران و تصمیم‌گیران، دسترسی فوری به همه اطلاعات را دارند و می‌توانند از آنها استفاده کنند. (چیو^۲ و همکاران، ۲۰۲۱) تی ماتسود یکی از نظریه‌پردازان هوش سازمانی، این مفهوم را ترکیبی از دو عامل هوش انسانی و هوش ماشینی می‌داند. مدل هوش سازمانی ماتسودا باعث یکپارچگی پردازش دانش انسان و دانش بر پایه ماشین در توانایی حل مسأله می‌شود. (ناظمی، ۱۳۹۷) هوش سازمانی به‌عنوان یک فرایند، تجزیه و تحلیل تئوریک یک سازمان را با مجموعه‌ای از فرایندهای فرعی فراهم می‌سازد و هوش سازمانی به‌عنوان یک محصول خط‌مشی ترکیبی و طرح و راهنمایی-هایی جهت طراحی سیستم اطلاعاتی برای سازمان تهیه می‌کند. البته این دو جزء از یکدیگر منفک نبوده و به‌عنوان دو عامل وابسته به یکدیگر در سازمان عمل می‌کنند. (سلطانی و همکاران،

3 . Albrecht

4 . Dana

5 . Huang & Huang

6 . Bontis

7 . Rehman

8 . Tseng

1 . Thannhuber

2 . Chiu

شوند به‌طور عمده از راه ابتکارهای درونی کارکنان و داوطلبان هدایت می‌شوند تا نیروهای خارجی نظیر کارگزاران دولتی. بنابراین احتمالاً مقاومت در برابر آن فعالیت‌ها و تغییرات استراتژیک از طرف کارکنان و داوطلبان کمتر خواهد شد. (نیکلو^۳ و همکاران، ۲۰۲۱)

قبادی (۱۴۰۰)، در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر هوش سازمانی کارکنان بر ارتقای اثربخشی شهرداری همدان» نشان داد که؛ هوش سازمانی بر اثربخشی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ رضوانی و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان «بررسی نقش میانجی توانمندسازهای مدیریت دانش بر رابطه بین سرمایه فکری و هوش سازمانی در سازمان‌های گردشگری (مورد مطالعه: اداره کل میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان یزد» نشان دادند که؛ سرمایه فکری بر توانمندسازهای مدیریت دانش در اداره کل میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان یزد تأثیر دارد و هر دوی آنها بر روی هوش سازمانی تأثیر مستقیم و معنادار دارند؛ مرجانی و علی مؤمن (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر هوش رقابتی بر عملکرد شرکت با نقش میانجی رضایت مشتری و جهت‌گیری بازار» نشان دادند که؛ هوش رقابتی، جهت‌گیری بازار و رضایت مشتری بر عملکرد شرکت در شرکت مدیران خودرو تأثیرگذار است؛ کینخا و عباس‌پور (۱۳۹۸)، در پژوهشی با عنوان «رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد سازمانی با میانجی‌گری خلاقیت (مورد کاوی: دانشگاه

۲۰۱۵) در نهایت می‌توان گفت که سرمایه فکری مجموعه از دارایی‌های دانش محور است که مختص یک سازمان است و از ویژگی‌های آن به حساب می‌آید و از طریق افزودن ارزش به صاحبان نفع کلیدی سازمان، به‌طور قابل ملاحظه-ای به بهبود و افزایش مزیت رقابتی سازمان منجر می‌شود. (لیو و جیانگ^۱، ۲۰۲۰) مدیریت سرمایه فکری، توانمندی سازمان در ارتقاء عملکرد به شمار می‌آیند. این توانمندی به سازمان‌ها اجازه می‌دهد تا خدمات جدیدی را خلق و معرفی کرده، رویه‌های جدیدی در کسب و کار خود طراحی کنند و یا اشکال سازمانی جدیدی را برای خود تعریف نمایند. (نصیر^۲ و همکاران، ۲۰۲۱) لذا با توجه به تغییر و تحولات موجود، برای سازمان‌ها از جمله سازمان آموزش و پرورش حیاتی است که از سرمایه فکری خود آگاه باشند، زیرا سازمانی که قادر به شناسایی و حل مسائل سرمایه فکری خود نباشد نمی‌تواند برتری رقابتی خود را در عرصه ملی و بین‌المللی حفظ نماید. (چنگ، ۲۰۱۵) نظام‌های آموزشی با توسعه سرمایه فکری قادر به سازگاری با چالش‌های محیط غیرانتفاعی در اقتصاد دانش محور هستند؛ زیرا برخی از مبانی نظری سرمایه فکری از کانون درونی تئوری شایستگی اصلی سرچشمه می‌گیرند. سرمایه فکری به انتقال کانون استراتژیک نظام‌های آموزشی به منابع فکری، شامل: دانش، مهارت‌ها و تجربه کمک می‌کند و این برای این نظام‌ها مهم است؛ زیرا فعالیت‌ها و تغییرهای استراتژیکی که در سازمان‌ها انجام می-

1 . Liu & Jiang

2 . Nisar

3 . Nicolo

با توجه به اینکه نظام آموزش و پرورش یکی از زیربنایی‌ترین سیستم‌های اجتماعی است که بخش عمده‌ای از زندگی کودکان و نوجوانان در چهارچوب آن سپری می‌شود؛ لذا، این نظام باید به ابزارهایی چون هوش رقابتی و سازمانی مجهز باشد؛ چرا که هوش رقابتی و سازمانی موجب می‌شود تا کارکنان سازمان آموزش و پرورش با آگاهی از اهداف و رسالت‌های سازمان، به‌طور کارآمد در مسیر پیاده‌سازی آن گام بردارند و ضمن کسب دانش و آگاهی از عوامل محیطی و تلاش برای حفظ بقا و حیات سازمان، زمینه رشد و پویایی و افزایش عملکرد سازمان را فراهم آورند. در کنار این مسائل عمده ویژگی‌هایی که برای شرایط فعلی هر سازمانی بخصوص نهادهای دانش بنیان همچون نظام آموزش و پرورش می‌توان متصور شد، تغییرات سریع، گسترده، عمیق و پیچیده محیط حاکم بر فضای آنهاست. نظام‌های آموزشی برای بقا باید قادر به سازگاری با شرایط متغیر علمی و محیط باشند. بنابراین باید هرچه سریع‌تر خود را به سازمان‌هایی متغیر و پویا تبدیل کنند. همچنین چالش اصلی مدیران نهادهای دانش بنیان همچون آموزش و پرورش، آماده کردن محیط برای رشد و پرورش ذهن انسان‌هاست. بنابراین توانایی مدیریت سرمایه فکری، باید به یکی از مهارت‌های اساسی مدیران در این سازمان‌ها در نظر گرفته شود.

منافع آتی و آتی پژوهش حاضر، ایجاد آگاهی نسبی از مفاهیم هوش رقابتی، هوش سازمانی و مدیریت سرمایه فکری در آموزش و پرورش می‌باشد. چرا که از اطلاعات به دست آمده می‌توان

تهران)» نشان دادند که؛ هوش سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین هوش سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر غیرمستقیم دارد. همچنین خلاقیت نقش میانجی بین هوش سازمانی و عملکرد سازمانی دارد؛ ابیدت^۱ و همکاران (۲۰۲۱)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر سرمایه فکری بر مزیت رقابتی: نقش واسطه‌ای نوآوری» نشان دادند که؛ سرمایه فکری و ابعاد (ساختاری، انسانی و رابطه‌ای) بر مزیت رقابتی در سازمان‌ها تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نوآوری نیز بر مزیت رقابتی سازمان‌ها نیز مؤثر می‌باشد؛ کوچارسکا و بدفورد^۲ (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان «دانش، همکاری و فرهنگ‌های یادگیری چگونه هوش سازمانی را تقویت می‌کنند؟» نشان دادند که؛ دانش، همکاری و فرهنگ‌های یادگیری بر هوش سازمانی تأثیر معناداری دارند؛ چنگ (۲۰۱۵)، در پژوهشی با عنوان «به اشتراک‌گذاری دانش برای ایجاد مدرسه سرمایه فکری» نشان داد که؛ به اشتراک‌گذاری دانش پیش‌بینی کننده‌ای هر سه مؤلفه مدرسه سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه داخلی و سرمایه خارجی) است و ارنک و ایاس^۳ (۲۰۱۵)، در پژوهشی با عنوان «رابطه سرمایه فکری، رفتار کار نوآورانه و عملکرد کسب و کار» نشان دادند که؛ رابطه مثبت بین سرمایه فکری و عملکرد کسب و کار و همچنین سرمایه‌های فکری به نوآوری وجود دارد.

1 . Obeidat
2 . Kucharska & Bedford
3 . Ornek & Ayas

گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های محقق ساخته به شرح زیر استفاده شد:

پرسشنامه هوش رقابتی: پرسشنامه هوش رقابتی محقق ساخته می‌باشد و در قالب ۲۰ سؤال به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شده است. این پرسشنامه ۵ مؤلفه فرصت‌های بازار، تهدیدات ناشی از رقبای ریسک‌های رقابتی، مفروضات زیربنایی و آسیب‌پذیری‌ها را مورد سنجش قرار می‌دهد. در وهله اول برای سنجش روایی صوری و محتوایی پرسشنامه از نظر متخصصان استفاده شد و بعد از بررسی آنها پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. در ادامه برای بررسی روایی پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تأییدی بهره گرفته شد، که شاخص پایایی‌های ترکیبی (CR) برابر با ۰/۹۱ و شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برابر با ۰/۶۸ به دست آمد، که نشان‌دهنده قابلیت اعتماد کافی و مناسب پرسشنامه است. بارهای عاملی گویه‌ها بیش از ۰/۵ به دست آمد. پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۵ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مناسب این ابزار است.

پرسشنامه هوش سازمانی: پرسشنامه هوش سازمانی محقق ساخته می‌باشد و در قالب ۴۹ سؤال به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شده است. این پرسشنامه ۷ مؤلفه چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد را مورد سنجش قرار می‌دهد. در وهله اول برای سنجش روایی صوری و محتوایی

در جهت ارتقاء مدیریت سرمایه فکری و همچنین بهره‌وری و اثربخشی سازمان استفاده کرد. همچنین انجام برنامه‌ریزی‌های کوتاه‌مدت در آموزش و پرورش بر اساس یافته‌های پژوهش جهت ارتقاء هوش رقابتی، هوش سازمانی و مدیریت سرمایه فکری و همچنین کمک به مسئولین و مدیران آموزش و پرورش استان مازندران برای تدوین استراتژی‌های بلندمدت در جهت ارتقاء هوش رقابتی، هوش سازمانی و مدیریت سرمایه فکری در آموزش و پرورش از پیامدهای کاربردی این پژوهش است. همچنین نتایج پژوهش می‌تواند به صورت کاربردی مورد استفاده آموزش و پرورش و سایر علاقمندان به این حوزه پژوهشی قرار گیرد. لذا بر اساس آنچه که مطرح شد پژوهش حاضر، به دنبال پاسخ‌گویی به این سؤال می‌باشد که آیا هوش رقابتی و هوش سازمانی بر مدیریت سرمایه فکری در آموزش و پرورش استان مازندران تأثیر دارد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر، از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری آن را رؤسا و معاونین ادارات و مناطق آموزش و پرورش و مدیران مدارس آموزش و پرورش استان مازندران به تعداد ۲۷۸۵ نفر تشکیل می‌دهند که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی بود که تعداد ۳۳۶ نفر به عنوان نمونه آماری جهت بررسی انتخاب شدند. به منظور برآورد حجم نمونه آماری پژوهش بر اساس فرمول کوکران صورت پذیرفت. جهت

ضریب آلفای کرونباخ $0/76$ به دست آمد که نشان دهنده پایایی مناسب این ابزار است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای آماری اس پی اس^۱ و لیزرل^۲ در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی از آماره های نظیر میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی و در سطح استنباطی از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون بهره گرفته شده است، همچنین برای تعیین میزان و قدرت توان تأثیر مؤلفه‌های هوش رقابتی و هوش سازمانی بر مدیریت سرمایه فکری از مدل‌یابی معادلات ساختاری بر اساس نرم افزار آماری لیزرل استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده‌اند. کلاین^۳ (۲۰۱۱) پیشنهاد می‌کند که در مدل‌یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول شماره ۱ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده می‌باشد. بنابراین این پیش فرض مدل‌یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است.

پرسشنامه از نظر متخصصان استفاده شد و بعد از بررسی آنها پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. در ادامه برای بررسی روایی پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تأییدی بهره گرفته شد، که شاخص پایایی‌های ترکیبی (CR) برابر با $0/86$ و میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برابر با $0/61$ به دست آمد، که نشان‌دهنده قابلیت اعتماد کافی و مناسب پرسشنامه است. بارهای عاملی گویه‌ها بیش از $0/5$ به دست آمد. پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ $0/88$ به دست آمد که نشان دهنده پایایی مناسب این ابزار است.

پرسشنامه مدیریت سرمایه فکری: پرسشنامه

مدیریت سرمایه فکری محقق ساخته می‌باشد و در قالب ۲۴ سؤال به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شده است. این پرسشنامه ۳ بعد سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای را مورد سنجش قرار می‌دهد. در وهله اول برای سنجش روایی صوری و محتوایی پرسشنامه از نظر متخصصان استفاده شد و بعد از بررسی آنها پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. در ادامه برای بررسی روایی پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تأییدی بهره گرفته شد، که شاخص پایایی‌های ترکیبی (CR) برابر با $0/81$ و شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برابر با $0/59$ به دست آمد، که نشان‌دهنده قابلیت اعتماد کافی و مناسب پرسشنامه است. بارهای عاملی گویه‌ها بیش از $0/5$ به دست آمد. پایایی پرسشنامه بر اساس

1. Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)

2. LISREL

3. Kline

جدول ۱- شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
هوش رقابتی	۳/۱۸	۰/۵۹	۱/۰۶	۰/۷۵
هوش سازمانی	۳/۰۹	۰/۷۱	۱/۳۱	-۰/۱۴
سرمایه فکری	۳/۶۱	۰/۶۲	۱/۱۹	۰/۹۵

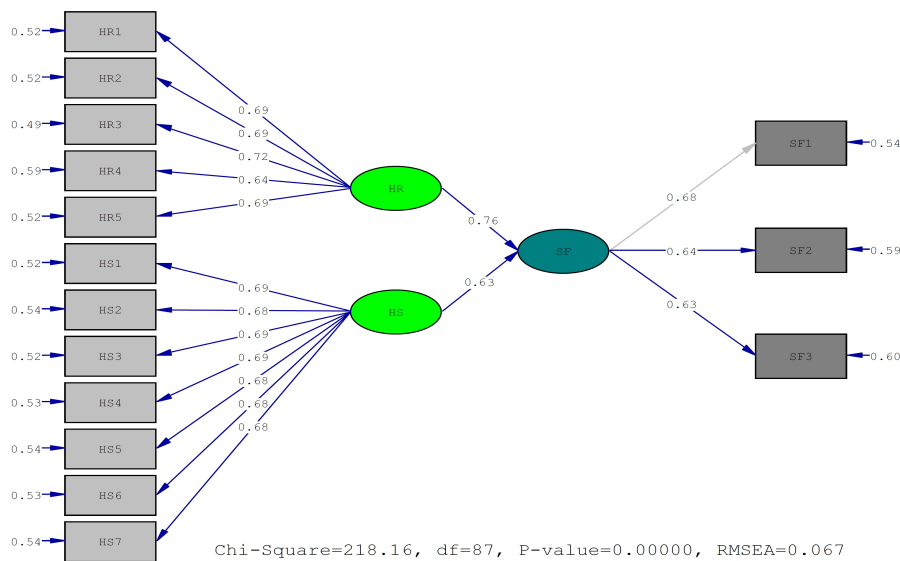
جدول ۲- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

شماره	متغیر	۱	۲	۳
۱	هوش رقابتی	۱		
۲	هوش سازمانی	۰/۵۶**	۱	
۳	سرمایه فکری	۰/۶۱**	۰/۵۹**	۱

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

برای بررسی تأثیر هوش رقابتی و سازمانی بر مدیریت سرمایه فکری در آموزش و پرورش استان مازندران از آزمون معادلات ساختاری استفاده شد که نتایج آن به همراه ارائه الگوی یکپارچه و متعادل بر اساس روابط مستقیم بین متغیرهای آشکار و پنهان با استفاده از نرم افزار لیزرل در نمودارهای ۱ و ۲ ارائه شد.

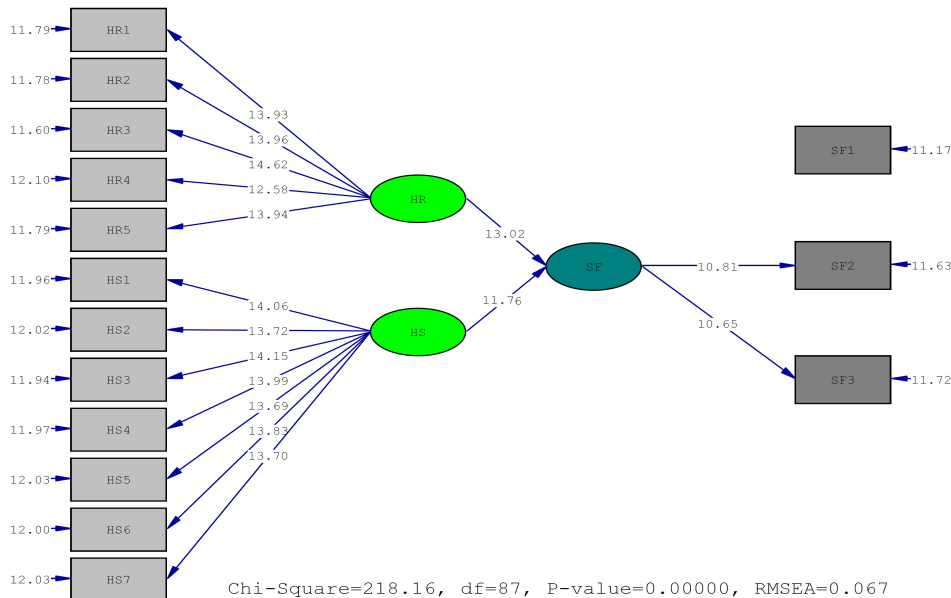
از دیگر پیش فرض‌های مدل‌سازی ساختاری معنادار بودن ماتریس همبستگی می‌باشد، در جدول شماره ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده است.



نمودار ۱- برآورد ضرایب استاندارد در مدل

فکری (۰/۶۳) با آماره تی ۱۱/۶۷ در سطح معناداری ۰/۰۱ مثبت و معنادار است.

طبق اطلاعات نمودار ۲- اثر هوش رقابتی بر مدیریت سرمایه فکری (۰/۷۶) با آماره تی ۱۳/۰۲ در سطح معناداری ۰/۰۱ مثبت و معنادار است. اثر هوش سازمانی بر مدیریت سرمایه



نمودار ۲- برآورد ضرایب آزمون t در مدل

جدول ۳- نتایج حاصل از یافته‌های مدل اندازه‌گیری در سطح معناداری ۰/۰۵

ردیف	فرضیات مدل	ضریب استاندارد	آماره t	نتیجه آزمون
۱	هوش رقابتی بر مدیریت سرمایه فکری تأثیر معناداری دارد.	۰/۷۶	۱۳/۰۲	تأیید
۲	هوش سازمانی بر مدیریت سرمایه فکری تأثیر معناداری دارد.	۰/۶۳	۱۱/۷۶	تأیید

$X^2=218/16$ $df=87$ $RMSEA=0/067$ $CFI=0/91$ $IFI=0/94$ $NNFI=0/96$
 $RFI=0/93$ $GFI=0/93$ $P < 0.05$

بودن مدل است. شاخص‌های خوب بودن مدل شامل: شاخص برازش تطبیقی ۰/۹۱، شاخص برازش نسبی ۰/۹۳ و شاخص نیکویی برازش ۰/۹۳ می‌باشد. در شاخص‌های ذکرشده، مقادیر بالای ۰/۹ نشان دهنده برازش مناسب مدل هستند. بنابراین به‌طور کلی می‌توان گفت مدل ارائه شده، مناسب بوده و ارتباط بین متغیرها با یکدیگر معنادار می‌باشد. همچنین در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha=0/05$ در

نتایج آزمون در نمودارهای ۱ و ۱ و جدول ۳ نشان می‌دهد که، مقدار آماره χ^2 دو ۲۱۸/۱۶ و درجه آزادی ۸۷ و برآورد نسبت χ^2 دو بر درجه آزادی برابر با ۲/۵۰۷ می‌باشد. چون در این شاخص مقدار کمتر از ۳ نشان دهنده مناسب بودن مدل است، بنابراین مدل مورد نظر، برازش مناسبی را نشان می‌دهد. همچنین تقریب ریشه میانگین مربع خطای برآورد ۰/۰۶۷ است که در این شاخص، مقادیر کمتر از ۰/۰۸ بیانگر مناسب

رقابتی موجب می‌گردد سازمان‌ها اطلاعات محیط اطراف خود را سریع‌تر و با دقت بیشتری تجزیه و تحلیل کنند و نتایج حاصل را به طریق سودمند ذخیره و در مواقع مقتضی در دسترس مدیران و مسئولان قرار دهند. این امر جریان تبادل اطلاعات و دانش را در بستر سازمان آسان کرده و اثربخشی فرایند تفکر و تصمیم‌گیری جمعی را به نحو چشمگیری بهبود می‌بخشد. بدین ترتیب، مدیران اجرایی با درک بهتر رقبا و محیط پرچالش رقابت می‌توانند با تکیه بر ابزارها و تکنیک‌های خاص، اطلاعات مرتبط با قابلیت‌ها، نقاط قوت و ضعف و نیات رقبا را مورد بررسی قرار داده و بتوانند از اطلاعات و منابع موجود حداکثر استفاده را نمایند. از طرفی هوش سازمانی توجه سازمان را به سمت موضوعات مرتبط با اثربخشی سوق می‌دهد و سازمان‌ها را در به کارگیری نیروهای بالقوه خود یاری می‌دهد و بهبود و ارتقای هوش سازمانی منجر به هماهنگی بیشتر طرح‌ها و برنامه‌ها، بهبود تصمیم‌گیری و نوآوری، بهبود عملکرد کاری و بالا بردن دورنمای بلندمدت سازمان خواهد شد. همچنین هوش سازمانی منبع نامحدودی از سرمایه‌های فکری است، لذا اگر این هوش در سازمان به درستی شناسایی و مدیریت شود موجب ارتقاء عملکرد سازمان خواهد شد. تأثیر هوش رقابتی و هوش سازمانی بر مدیریت سرمایه فکری منطقی به نظر می‌رسد.

سرمایه فکری شایستگی، نگرش و چالاکی فکری افراد قلمداد می‌شود و دارایی انسانی یک سازمان شامل مهارت‌ها، تخصص‌ها، توانایی حل مسأله و سبک‌های رهبری است. که در این میان ابعاد سرمایه فکری از جمله، سرمایه انسانی به-عنوان مبنای سرمایه فکری به عواملی نظیر دانش، مهارت، قابلیت و طرز تلقی کارکنان مرتبط می-

صورتی که $t > 1/96$ محاسبه شود، تحلیل مسیر تأییدی با توجه به ضرایب استاندارد مسیر و اعداد معناداری، مورد تأیید قرار گرفته و نشان می‌دهد که: هوش رقابتی و هوش سازمانی بر مدیریت سرمایه فکری تأثیر مستقیم و معناداری دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

نظام آموزش و پرورش یکی از زیربنایی‌ترین سیستم‌های اجتماعی است که بخش عمده‌ای از زندگی کودکان و نوجوانان در چهارچوب آن سپری می‌شود؛ لذا، انتظار می‌رود این نظام به واسطه ابزارهای مقتضی و به‌طور مستمر نقاط ضعف و قوت خود را شناسایی کند و در پی بهبود کیفیت فرایندها باشد. از جمله این ابزارها هوش رقابتی و هوش سازمانی است که در سطح جهان و در بین سازمان‌ها به سرعت رو به رشد و گسترش بوده و در حال تبدیل به معیاری است که بتواند مدیران سازمان‌ها را در اخذ تصمیمات هوشمندانه یاری دهد. از سوی دیگر، امروزه مدیریت سرمایه فکری برای رقابت‌پذیری سازمان‌ها مهم و حیاتی است. لذا در این پژوهش، تأثیر هوش رقابتی و سازمانی بر مدیریت سرمایه فکری به منظور ارائه مدل در آموزش و پرورش استان مازندران مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج این پژوهش نشان داد که هوش رقابتی و هوش سازمانی بر مدیریت سرمایه فکری تأثیر مستقیم و معناداری دارد. همچنین هوش رقابتی تأثیر بیشتری بر مدیریت سرمایه فکری دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های رضوانی و همکاران (۱۳۹۹)، مرجانی و علی مؤمن (۱۳۹۹)، کیخا و عباس‌پور (۱۳۹۸)، کوچارسکا و بدفورد (۲۰۲۰)، چنگ و همکاران (۲۰۲۰)، چنگ (۲۰۱۵) و تانهوبر و همکاران (۲۰۱۷) در یک راستا قرار دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که؛ هوش

یکدیگر منجر به ایجاد ارزش خواهند گردید. بنابراین تأثیر بیشتر هوش رقابتی بر مدیریت سرمایه فکری منطقی به نظر می‌رسد.

در پایان با توجه به یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود که:

- مدیران آموزش و پرورش از پیشرفت‌های تحقیق و توسعه در حوزه‌های پژوهشی برای برنامه‌ریزی در آینده استفاده نمایند.

- مدیران آموزش و پرورش فضایی همراه با احساس اطمینان، اعتماد، همدردی و دوستی و همچنین احساس مهم بودن، لیاقت و شایستگی در بین کارکنان و مدیران به وجود آورند.

- یک نظام تشویق در سازمان برای پیشنهادات خلاقانه و ارائه راه‌حل‌های بهتر در فرایندهای سازمانی در سازمان وجود داشته باشد.

- مدیران سازمان‌ها تا آنجایی که مقدور است به زیردستان خود اعتماد نموده و تفویض اختیار نمایند؛ تا از این طریق احساس اتحاد و توافق در بین کارکنان و مدیران افزایش یابد.

- راه‌اندازی سایت‌های اینترنتی در سازمان، تا از این طریق افراد داخل سازمان با آخرین تغییرات و تحقیقات انجام گرفته در رابطه با سازمان و شغل خود آگاه شوند.

- یک نظام تشویق سازمان برای پیشنهادات خلاقانه و راه‌حل‌های بهتر وجود داشته باشد، تا از این طریق، مدیریت سرمایه فکری افزایش یابد.

شود و این سرمایه سبب شده است که سازمان‌ها تا حد زیادی به دانش و مهارت کارکنان برای ایجاد درآمد و رشد و همچنین، بهبود کارایی و بهره‌وری متکی شوند. سرمایه ساختاری که شامل همه ذخایر غیرانسانی دانش در سازمان می‌شود، در برگیرنده پایگاه‌های داده، نمودارهای سازمانی، دستورالعمل‌های اجرایی فرایندها، استراتژی‌ها، برنامه‌های اجرایی و به‌طور کامل هر آنچه که ارزش آن برای سازمان بالاتر باشد، محسوب می‌شود. همچنین باید بیان کرد که سرمایه مشتری نشان دهنده اهمیت ابعاد سرمایه فکری در سازمان‌هاست، که بیانگر کمک به سازمان‌ها برای تنظیم استراتژی‌ها، ارزیابی اجرای استراتژی‌ها و کمک به تصمیمات، گسترش و تنوع فعالیت‌های سازمان خواهد بود، سرمایه مشتری دارای اهمیت فوق‌العاده‌ای می‌باشد که عامل اصلی تعیین‌کننده سرمایه فکری به ارزش و در نتیجه، عملکرد سازمانی است. بنابراین هوش رقابتی و سازمانی می‌تواند بر مدیریت سرمایه فکر تأثیرگذار باشند؛ چرا که هوش رقابتی یک مفهوم ضروری در فرایند مدیریت و برنامه‌ریزی راهبردی سازمان است. سازمان‌ها می‌توانند از طریق هوش رقابتی و با تجزیه و تحلیل نقاط قوت و ضعف رقبا، توان رقابتی خود را بهبود بخشیده و در نتیجه عملکرد بهتری داشته باشند. همچنین هوش رقابتی نوعی تفکر است که در اختیار اعضای سازمان در تمام سطوح قرار می‌گیرد و فرایندی نظام یافته برای به دست آوردن اطلاعاتی از رقبایان و کنکاش در آن اطلاعات به منظور آسان‌سازی یادگیری سازمانی است. از طرفی سرمایه فکری که عمدتاً تحت عنوان دارایی‌های نامشهود تعریف می‌گردد، ممکن است به‌عنوان منبعی برای ایجاد مزیت رقابتی پایدار مورد استفاده قرار گیرد؛ چرا که اجزای سرمایه فکری در صورت داشتن تعامل با

منابع

۱. باقر زواری، مرتضی و فقیه نیا، محمدعلی (۱۴۰۰). بررسی رابطه هوش سازمانی و رضایت شغلی در آموزش و پرورش، ششمین کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی، اجتماعی و سبک زندگی.
۲. رضوانی، محمدرضا؛ صداقت، مریم؛ آشتیانی، طاهره و آردیان، آرام (۱۳۹۹). بررسی نقش میانجی توانمندسازهای مدیریت دانش بر رابطه بین سرمایه فکری و هوش سازمانی در سازمان‌های گردشگری (مورد مطالعه: اداره کل میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان یزد). فصلنامه گردشگری و توسعه، ۱۰ (۲)، ۲۱۰-۱۹۷.
۳. قبادی، اعظم (۱۴۰۰). بررسی تأثیر هوش سازمانی کارکنان بر ارتقای اثربخشی شهرداری همدان. فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۵ (۸۳)، ۲۱۷-۲۰۴.
۴. کیخا، احمد و عباس‌پور، عباس (۱۳۹۸). رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد سازمانی با میانجی‌گری خلاقیت (مورد کاوی: دانشگاه تهران). نشریه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۸ (۴)، ۳۲-۱.
۵. مرادی، حبیب (۱۳۹۸). بررسی تأثیر سبک رهبری خدمتگزار بر هوش سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل بنادر و دریانوردی استان مازندران). نشریه صنعت حمل‌ونقل دریایی، ۵ (۱)، ۷۷-۶۳.
۶. مرجانی، امیربابک و علی مؤمن، مینو. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر هوش رقابتی بر عملکرد شرکت با نقش میانجی رضایت مشتری و جهت‌گیری بازار. فصلنامه بهبود و بازسازی سازمان‌ها و کسب و کارها، ۱، ۲۱-۱.
۷. ناظمی، نازنین (۱۳۹۷). نقش هوش رقابتی و مدیریت ارتباط با مشتری در توسعه خدمات الکترونیک در راستای کسب رضایت مشتری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه علوم و تحقیقات تهران.
۸. یوسفی، حمیدرضا؛ مستقیمی، محمودرضا؛ نصیری، مجید و گرجی، محمدباقر (۱۴۰۰). طراحی مدل هوشمندی رقابتی با رویکرد ترکیبی مدل‌یابی ساختاری تفسیری-دلفی فازی (مطالعه موردی: شرکت‌های کارآفرین صنایع غذایی استان تهران). فصلنامه راهبردهای کارآفرینی در کشاورزی، ۸ (۱۵)، ۷۶-۸۸.
9. Chaubey, A., & Sahoo, S.K. (2021). Assimilation of business intelligence: The effect of external pressures and top leaders commitment during pandemic crisis. *International Journal of Information Management*, 59: 114-126.

10. Cheng, C., Zhong, H., & Cao, L., (2020). Facilitating speed of internationalization: The roles of business intelligence and organizational agility. *Journal of Business Research*, 110: 95-103.
11. Cheng, E. C.K. (2015). Knowledge Sharing For Creating School Intellectual Capital. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191: 1455 - 1459.
12. Chiu, Y., Zhu, Y.Q., & Corbett, J.(2021). In the hearts and minds of employees: A model of pre-adoptive appraisal toward artificial intelligence in organizations. *International Journal of Information Management*, 60: 107-113.
13. Dana, J., Caputo, F., & Racek, J. (2020). Complex Network Analysis for Knowledge Management and Organizational Intelligence. *Journal of the Knowledge Economy*, 11: 405-424.
14. Domashova, J., & Zasyapkina, A. (2021). Detection of non-typical users of the electronic marketplace "Freight transportation" to prevent the competitive intelligence. *Procedia Computer Science*, 190: 210-216.
15. Hakmaoui, A., Oubrich, M., Calof, J., & Ghazi, H.E. (2022). Towards an anticipatory system incorporating corporate foresight and competitive intelligence in creating knowledge: a longitudinal Moroccan bank case study. *Technological Forecasting and Social Change*, 174: 121139.
16. Huang, Ch-Ch., & Huang, S-M. (2020). External and internal capabilities and organizational performance: Does intellectual capital matter?. *Asia Pacific Management Review*, 25: 111-120.
17. Işık,O., Jones,M. C., & Sidorova,A. (2013). Business intelligence success: The role of BI capabilities and decision Environments, *Information and management*, 50:13 -23 .
18. Kucharska, W., & Bedford, D.A.D. (2020). Love your mistakes!—they help you adapt to change. How do knowledge, collaboration and learning cultures foster organizational intelligence?. *Journal of Organizational Change Management*, 33 (7): 1329-1354.
19. Liu, C., & Jiang, J.F.(2020). Assessing the moderating roles of brand equity, intellectual capital and social capital in Chinese luxury hotels, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 43: 139-148.
20. Nicolò, G., Raimo, N., & Vitolla, F.(2021). Unveiling the link between performance and Intellectual Capital disclosure in the context of Italian Public universities, *Evaluation and Program Planning*, 28: 101-109.
21. Nisar, Q.A., Haider, Sh., & Gill, S.S.(2021). Green human resource management practices and environmental performance in Malaysian green hotels: The role of green intellectual capital and pro-environmental behavior. *Journal of Cleaner Production*, 311: 127-138.
22. Obeidat, U., Obeidat, B., Alrowwad, A., Alshurideh, M., Masadeh, R & Abuhashesh, M. (2021). The effect of intellectual capital on competitive advantage: The mediating role of innovation. *Management Science Letters* , 11(4): 1331-1344.
23. Ornek, A.S., & Ayas, S. (2015). The Relationship Between Intellectual Capital, Innovative Work Behavior and Business Performance Reflection. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195: 1387 – 1395.

24. Ranjan, J., & Foropon, C.(2021). Big Data Analytics in Building the Competitive Intelligence of Organizations. *International Journal of Information Management*, 56: 102231.
25. Rehman, A.U., Aslam, E., & Iqbal, I. (2022). Intellectual capital efficiency and bank performance: Evidence from islamic banks. *Borsa Istanbul Review*, 22(1): 113-121.
26. Soltani, Z., Zareie, B., Rajabinu, L., & Mohseni, F.(2020).The effect of knowledge management, e-learning systems and organizational learning on organizational intelligence, *Kybernetes*, 49(10): 2455-2474.
27. Thannhuber, M.J., Bruntsch, A., & Tseng, m.m.(2017). Knowledge Management: Managing Organizational Intelligence and Knowledge in Autopoietic Process Management Systems – Ten Years Into Industrial Application. *Procedia CIRP*, 63: 348-389.
28. Tseng , K.A., Lin, C. , and Yen, S., (2015), Contingencies of intellectual capitals and financial capital on value creation: Moderation of business cycles. *Journal of Intellectual Capital*, 16(1):13-22.