

Research Paper

Predicting Organizational Performance Based on Intellectual Capital and Organizational Entrepreneurship of education staff

Somayeh Samimi^{1*}

1-Assistant Professor, Azad Islamic university Boushehr Branch, Bushehr, Iran.

Received: 2022/12/03

Accepted: 2022/12/27

PP: 20-29

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.30495/EE.2023.1974165.1143

Keywords:

Intellectual Capital,
Organizational Performance,
Organizational Entrepreneurship.

Abstract

Introduction: Organizations are valued based on their assets, and among them, intellectual and social capitals are especially important. The aim of the current research was to predict organizational performance based on intellectual capital and organizational entrepreneurship among education workers in Darab city.

Research Methodology: This research is practical in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of nature and method. The statistical population included all education staff, numbering 140 people, according to which the census method was used. The measuring tools were Patterson's Job Performance Questionnaire (1990), Bontis's Intellectual Capital Questionnaire (1998) and Leonidas et al.'s (2007) Organizational Entrepreneurship Questionnaire. Data analysis was done by the regression analysis method.

Findings: The results indicated that the relationship between organizational entrepreneurship and intellectual capital is significant and these two variables can predict organizational performance. There was a positive and significant relationship between organizational entrepreneurship and organizational performance and between intellectual capital and organizational performance.

Conclusion: It seems that the organizations that give more importance to intellectual capital and engage in organizational entrepreneurship perform better in the changing world.

Citation: Samimi, S. (2023) . Predicting Organizational Performance Based on Intellectual Capital and Organizational Entrepreneurship of education staff. Journal of Transcendent Education, Vol 2, No 4, Winter, 2023, Pp 20-29

Corresponding Author: somayeh samimi

Address: Assistant Professor, Boushehr Branch, Islamic Azad University, Bushehr, Iran

Email: somayehsamimi2010@gmail.co

مقاله پژوهشی

پیش بینی عملکرد سازمانی براساس سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش

سمیه صمیمی^{*1}

1- استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران.

تاریخ دریافت: 1401/09/12

تاریخ پذیرش: 1401/10/06

شماره صفحات: 20-29

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/EE.2023.1974165.11
43

واژه‌های کلیدی: سرمایه فکری، عملکرد

سازمانی، کارآفرینی سازمانی

چکیده

مقدمه و هدف: سازمان‌ها بر اساس دارایی‌هایشان ارزش‌گذاری می‌شوند و در این میان، سرمایه‌های فکری و اجتماعی اهمیت ویژه‌ای دارد. هدف از پژوهش حاضر پیش‌بینی عملکرد سازمانی براساس سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش شهر داراب بود.

روش شناسی پژوهش: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از منظر ماهیت و روش در زمره پژوهش‌های توصیفی-همبستگی قرار دارد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش به تعداد 140 نفر بود که با توجه به تعداد جامعه آماری، از شیوه سرشماری استفاده شد. ابزار مورد سنجش پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (1990)، پرسشنامه سرمایه فکری، بوتیس (۱۹۹۸) و پرسشنامه کارآفرینی سازمانی لئونیداس و همکاران (2007) بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل رگرسیون انجام گرفت.

یافته‌ها: نتایج حاکی از آن بود که رابطه بین کارآفرینی سازمانی و سرمایه فکری معنادار است و این دو متغیر می‌توانند عملکرد سازمانی را پیش‌بینی نمایند. بین کارآفرینی سازمانی با عملکرد سازمانی و بین سرمایه فکری با عملکرد سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود داشت.

بحث و نتیجه‌گیری: به نظر می‌رسد سازمان‌هایی که به سرمایه‌های فکری اهمیت بیشتری می‌دهند و به کارآفرینی سازمانی می‌پردازند، عملکرد بهتری در دنیای در حال تغییر دارند.

استناد: صمیمی، سمیه. (1401). پیش‌بینی عملکرد سازمانی براساس سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش. فصلنامه آموزش و پرورش متعالی، دوره دوم شماره 4، شماره صفحات 20-29

* نویسنده مسئول: سمیه صمیمی

نشانی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد بوشهر

پست الکترونیکی: somayehsamimi2010@gmail.co

مقدمه

در جهان امروز بسیاری از فعالیت‌های اساسی و حیاتی مورد نیاز جامعه را سازمان‌ها انجام می‌دهند، یعنی پیشرفت و بقای جامعه تابع عملکرد مؤثر سازمان‌هاست. صاحب‌نظران، منابع انسانی را در هر سازمان به عنوان اساسی‌ترین عامل قلمداد کرده‌اند و نقش محوری در تحول سازمان را بر عهده این سرمایه اجتماعی تصور کرده‌اند. هر سازمانی برای نیل به عملکرد شغلی مطلوب و کارایی و بهره‌وری مؤثر، در جستجوی راه‌هایی است تا محیط را برای کارکنان مساعد سازد تا به درجه‌هایی از توانایی برسند که تأثیرگذاری بیشتری بر کارشان داشته باشند (Azizi, Nejad, B., & Mosavi Nejedan, 2016).

یکی از متغیرهای مرتبط با عملکرد سازمانی در کارکنان، سرمایه فکری^۱ است. سرمایه‌های فکری یکی از مهم‌ترین دارایی‌های سازمانی است که ارزش و اهمیت آن به مراتب بالاتر از دارایی‌های مالی و مادی است. در نگرش‌های نوین مدیریتی، بهره‌گیری از دارایی‌های چون سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه‌های ارتباطی در توسعه کسب‌وکارها نقش بسزایی دارد. آموزش و پرورش به عنوان بنیادی‌ترین سازمان رسمی و اجتماعی، بیش از هر سازمانی، نیازمند بهره‌گیری از چنین سرمایه‌هایی است (Abasian, Yousefi, Zardoshtian & Eydi, 2018).

تا کنون تلاش‌های بسیاری برای تعریف سرمایه فکری انجام شده و نویسندگان زیادی روی مؤلفه‌های اصلی آن به توافق رسیده‌اند. نخستین تلاش‌های مرتبط با مفهوم سرمایه فکری مرهون مجلات چاپ شده در سال ۱۹۶۲ میلادی است. اما به لحاظ تاریخی، ابداع مفهوم سرمایه فکری به سال ۱۹۶۹ توسط جان کنز گالبریت^۲ نسبت داده می‌شود. وی بر این باور بود که سرمایه فکری چیزی فراتر از "تفکر به معنای تفکر صرف" است و درجه‌ای از اقدام فکری را نیز شامل می‌شود. استوارت^۳ (۱۹۹۷) بیان می‌کند منابع فکری مانند دانش، اطلاعات و تخصص ابزاری برای ایجاد ثروت هستند و سرمایه فکری را به عنوان ثروت جدید سازمان تعریف می‌کند.

به نظر زو و هان (Zou & Huan, 2011)، سرمایه فکری اشاره به دانش سازمانی و یا فردی دارد که منجر به مزیت پایدار رقابتی در سازمان، از طریق اجماع توانایی همه کارکنان در سازمان ایجاد می‌شود. به دیگر معنا، سرمایه‌های فکری به عنوان دارایی راهبردی سازمان تعریف می‌شود که به کارگیری آن موجب افتراق خدمات و محصولات سازمان از دیگر سازمان‌ها خواهد شد (Daud & Yusoff, 2011). آموزش و پرورش برای تعیین راهبردهای مواجهه با چالش‌هایی مانند مسائل زیست‌محیطی، حقوق شهروندی، مردم‌سالاری و مشارکت اجتماعی، ورود فناوری‌های نوین به آموزش و پرورش، پدیده بی‌سوادی مدرن، تک فرهنگی و از بین رفتن فرهنگ‌های بومی، پدیده آموزش‌های ناهمسان، عدم همراهی ذهنیات با عینیات و پدیده جهانی شدن، نیازمند یافتن راه‌هایی برای ایجاد ساختارهای اجرایی و مردم‌سالار، شناسایی، مدیریت و سنجش سرمایه‌های فکری و فرصت‌های یادگیری سازمانی و استفاده از همه قابلیت‌ها و امکانات نظام تعلیم و تربیت و جامعه هست؛ تا همه نخبگان فکری و اندیشمندان و صاحب‌نظران فرهنگی و سیاسی، خود را در امر تعلیم و تربیت و نظام آموزشی کشور سهیم بدانند؛ چرا که آموزش و پرورش به لحاظ نوع کار و سازوکار اثرگذاری آن بر بنیاد جامعه، برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها، خیلی سریع مورد قضاوت افکار عمومی، بازنگری جامعه و تحلیل نخبگان قرار می‌گیرد (Shahnazari, Qurbani, & Naziasadat, 2021). در چنین شرایطی، در سازمان آموزش و پرورش توجه به سرمایه‌های فکری و یادگیری سازمانی از اهمیت زیادی برخوردار است، چرا که امروزه تقریباً تمام کشورهایی که به دنبال توسعه همه‌جانبه هستند از آموزش و پرورش شروع کرده‌اند.

یکی دیگر از متغیرهای اثرگذار بر عملکرد سازمان، کارآفرینی سازمانی^۴ است. در دنیای پرچالش و در آستانه تحولات مختلف، سازمان‌هایی می‌توانند قدرت رقابت داشته باشند که با بر عهده گرفتن نقشی فعال و تأثیرگذار، از کارآفرینی سازمانی پشتیبانی نمایند. از این رو، از کارآفرینی به عنوان عامل تحریک و تقویت رقابت، نوآوری و روان‌کننده تغییر و عامل تعادل در اقتصاد پویا یاد می‌کنند. به همین منظور اشاعه و ترویج مفهوم کارآفرینی و ایجاد بستر مناسب برای آن برای تمامی سازمان‌ها یکی از منابع حقیقی رقابت‌پذیری در دنیای امروز می‌باشد (Mousapour & Taleghani, 2019).

در پژوهشی به تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی در بین کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان همدان پرداخته شد. نتایج پژوهش نشان داد که مولفه‌های سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبتی داشته‌اند (Rashnoodi, Salehi & Rashnoodi, 2020). تأثیر کارآفرینی سازمانی و جهت‌گیری کارآفرینی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی کارآفرینی استراتژیک در شرکت‌های صنعتی استان زنجان در پژوهش دیگری مورد بررسی قرار گرفت (Pirayesh, Amiri, Jafari & Imani, 2020). نتایج این پژوهش نشان داد متغیرهای کارآفرینی

1. Intellectual Capital
2. John Kenneth Galbraith
3. Stewart
4. Organizational entrepreneurship

سازمانی و جهت گیری کارآفرینی بر کارآفرینی استراتژیک مؤثر بوده و متغیر کارآفرینی استراتژیک بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت داشته است. در ساختار بانکی کشور، پژوهشی به واکاوی میانجی گری کارآفرینی سازمانی در تأثیر نوآوری سازمانی بر عملکرد سازمانی پرداخت (Zandi & Rajabi Farjad, 2020) و یافته‌ها نشان داد میان نوآوری سازمانی، کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی همبستگی مثبت وجود دارد. همچنین نوآوری سازمانی از طریق تسهیل و تسریع کارآفرینی سازمانی موجب ارتقای عملکرد سازمان می‌شود. در بافت آموزش و پرورش، در استان قم پژوهشی با هدف طراحی و ارائه مدلی برای شناسایی مولفه‌های سرمایه‌های فکری معلمان ابتدایی انجام گرفت (Mohammadi, Sharifi Rad, & Fazlollahi, 2021). یافته‌ها حاکی از سه مضمون اصلی شامل سرمایه‌های ارتباطی، ساختاری و شخصیتی بود. بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی اداره کل آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد پژوهش دیگری بود که انجام گرفت (Yousefi, Salehi, & Hashemi, 2022). نتایج این تحقیق نشان داد سرمایه فکری و همه ابعاد سه گانه آن بر عملکرد سازمانی دارای تأثیر مثبت و معنی‌دار است. در تحقیقات خارج از کشور نیز پژوهش‌های مختلفی انجام شده است. در تحقیقی رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی شرکت‌های حسابداری مورد پژوهش قرار گرفت (Gogan & Artene, 2016) که رابطه بین این دو متغیر مثبت و معنادار به دست آمد. یوسف و همکاران (Yousef et al., 2017). تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی را با نقش میانجی تسهیم دانش مورد بررسی و پژوهش قرار دادند. نتایج تحلیل نشان داد که سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی و تسهیم دانش تأثیر مثبت دارد. همچنین نتایج نشان داد که تسهیم دانش تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی دارد.

بر اساس بررسی پژوهش‌های فوق، می‌توان گفت اولاً پژوهش‌های انجام گرفته در بافت آموزش و پرورش و سازمان آن محدود بوده و بر اساس این حجم دانشی، نمی‌توان نتیجه‌گیری متقن انجام داد. ثانیاً پژوهشی که هر سه متغیر کارآفرینی سازمانی، سرمایه فکری و عملکرد سازمانی را با هم مورد پژوهش قرار داده باشد نیز دارای محدودیت است. بر این اساس، این پژوهش در نظر دارد با اتکاء بر پژوهش‌های رابطه‌ای فرضیه‌های زیر را مورد بررسی قرار دهد و شکاف پژوهشی یادشده را مرتفع سازد.

فرضیه اصلی: عملکرد سازمانی بر اساس کارآفرینی سازمانی و سرمایه فکری کارکنان آموزش و پرورش داراب، قابل پیش بینی می‌باشد.

فرضیه فرعی اول: بین کارآفرینی سازمانی با عملکرد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش داراب رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم: بین سرمایه فکری با عملکرد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش داراب رابطه معناداری وجود دارد.

روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، کمی و از نظر ماهیت و روش در زمره تحقیقات توصیفی-همبستگی قرار دارد. جامعه آماری شامل کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان داراب به تعداد 140 نفر بود که به شیوه سرشماری در پژوهش مشارکت داده شدند. ابزارهای گردآوری داده‌ها شامل این موارد بود: 1) پرسشنامه ارزیابی سرمایه فکری (Bontis, 1998) که دارای 42 سوال بسته پاسخ و سه مولفه سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای بود. پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ طی پژوهش‌های مختلف تأیید شده و مقادیر 0.93 و 0.85 گزارش شده است (Azimzadegan & Ghasemi, 2015, Zou & Huan, 2011). در پژوهش حاضر، مقدار پایایی 0.86 به دست آمد. 2) پرسشنامه کارآفرینی سازمانی (Leonidas et al. 2007) که دوازده سوال بر اساس طیف لیکرت دارد و پنج بعد توانایی کاهش کاغذبازی، گرایش به تغییر در رفتار کارکنان، بینش استراتژیک، محیط کاری پرانرژی و محیط حمایتی را شامل می‌شود. پایایی این ابزار در پژوهش فردوسی (Ferdowsi, Farahani & Keshavarz, 2019)، 0.73 گزارش شده است. در پژوهش حاضر پایایی به شیوه آلفای کرونباخ، 0.85 به دست آمد. 3) پرسشنامه عملکرد سازمانی (Paterson, 1990) که دارای 15 گویه در مقیاس لیکرت بود. پایایی این ابزار در پژوهش‌های مختلف، مورد بررسی قرار گرفته است و مقادیر 0.85 (Nasiri, 2014) و 0.89 (Qara, Ferdowsi & Marashian, 2012) به دست آمد. در پژوهش حاضر پایایی 0.89 به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی بهره گرفته شد که در سطح آمار توصیفی، محاسبه فراوانی، درصد، میانگین، انحراف استاندارد و در سطح آمار استنباطی از ضریب پیرسون و رگرسیون استفاده شده است.

یافته‌ها

در جدول 1 خلاصه شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش عملکرد سازمانی، کارآفرینی سازمانی و سرمایه فکری مشارکت کنندگان، شامل میانگین، انحراف استاندارد آمده است. بر اساس این اطلاعات میانگین عملکرد سازمانی $M=54.26$ ، کارآفرینی سازمانی $M=87.69$ و سرمایه فکری $M=131.22$ به دست آمده است.

جدول 1- شاخص های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
عملکرد سازمانی	140	54/26	5/06
کارآفرینی سازمانی	140	87/69	17/06
سرمایه فکری	140	131/22	19/05

همچنین داده های مندرج در جدول 2 حاکی از آن است که 125 نفر از جمعیت مورد مطالعه (معادل 89.3) مرد و 15 نفر (معادل 10.7) زن هستند.

جدول 2- توزیع حجم نمونه آماری بر اساس جنسیت

جنسیت	تعداد	درصد
زن	15	10.7
مرد	125	89.3
کل	140	100

فرضیه اصلی: عملکرد سازمانی بر اساس کارآفرینی سازمانی و سرمایه فکری کارکنان آموزش و پرورش داراب، قابل پیش بینی می باشد.

برای بررسی این فرضیه از رگرسیون ساده به روش همزمان استفاده شد که نتایج آن در جدول 3 ارائه شده است.

جدول 3- مشخصه های آماری رگرسیون بین کارآفرینی سازمانی و سرمایه فکری با عملکرد سازمانی به روش همزمان

متغیرهای پیش بین	β	T	$<p$	R	R^2	F	df	$<p$
کارآفرینی سازمانی	0/329	4/6	0/0001	0/594	0/35	37/3	137 و 2	0/0001
سرمایه فکری	0/416	5/8	0/0001					

از نتایج آزمون تحلیل رگرسیون در جدول 3 [$F(2, 137) = 37/7$, $p < 0/01$] می توان استنباط کرد که بین متغیرهای پیش بین (کارآفرینی سازمانی و سرمایه فکری) و متغیر ملاک (عملکرد سازمانی) رابطه خطی معنی دار وجود دارد. و با توجه به سطح معناداری ستون آخر می توان نتیجه گرفت که، مقدار بتای کارآفرینی سازمانی و سرمایه فکری ($P < 0/01$) معنادار شده است. یعنی این دو متغیر می توانند عملکرد سازمانی را پیش بینی نمایند. و ضریب همبستگی چندگانه (ضریب تعیین) محاسبه شده (0/35) است، پس 35 درصد از واریانس متغیر عملکرد سازمانی توسط کارآفرینی سازمانی و سرمایه فکری پیش بینی می شود.

فرضیه فرعی اول: بین کارآفرینی سازمانی با عملکرد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش داراب رابطه معناداری وجود دارد.

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها و پاسخگویی به فرضیه پژوهش از آزمون های آماری ضریب همبستگی پیرسون، استفاده شده است. در جدول 4، ماتریس ضرایب همبستگی، بین متغیر کارآفرینی سازمانی با عملکرد سازمانی، آمده است.

جدول 4- ماتریس همبستگی بین متغیر کارآفرینی سازمانی با عملکرد سازمانی

عملکرد سازمانی	ضریب همبستگی
0/44	تعداد
140	سطح معناداری
0.001	

بر اساس داده‌های جدول 4، بین کارآفرینی سازمانی با عملکرد سازمانی در نمونه مورد مطالعه، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین می‌توان چنین نتیجه گرفت که با 99 درصد اطمینان هرچه وضعیت کارآفرینی سازمانی بیشتر باشد، عملکرد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نیز بیشتر است و بالعکس.

فرضیه فرعی دوم: بین سرمایه فکری با عملکرد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش داراب رابطه معناداری وجود دارد.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و پاسخگویی به فرضیه پژوهش از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، استفاده شده است. در جدول 5، ماتریس ضرایب همبستگی، بین متغیر سرمایه فکری با عملکرد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش، آمده است.

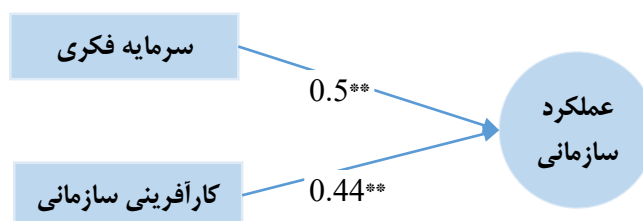
جدول 5- ماتریس همبستگی بین متغیر سرمایه فکری با عملکرد سازمانی

عملکرد سازمانی		
0/50	ضریب همبستگی	
140	تعداد	سرمایه فکری
0.001	سطح معناداری	

بر اساس داده‌های جدول 5، بین سرمایه فکری با عملکرد سازمانی در نمونه مورد مطالعه، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین می‌توان چنین نتیجه گرفت که با 99 درصد اطمینان هرچه وضعیت سرمایه فکری بیشتر باشد، عملکرد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نیز بیشتر است و بالعکس.

مدل نهایی تحقیق:

بعد از پایان تجزیه و تحلیل و سنجش داده‌های مختلف، مدل نهایی تحقیق به شکل زیر ارائه شده است.



شکل 1- مدل نهایی تحقیق

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر پیش بینی عملکرد سازمانی براساس سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش شهر داراب بود. نخستین یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که عملکرد سازمانی بر اساس کارآفرینی سازمانی و سرمایه فکری کارکنان آموزش و پرورش داراب، قابل پیش بینی می‌باشد. نتایج نشان داد کارآفرینی سازمانی و سرمایه فکری معنادار شده است و این دو متغیر می‌توانند عملکرد سازمانی را پیش بینی نمایند. نتایج این فرضیه با پژوهش‌های انجام شده همسو است (Tan, 2019; Ibarra, Hernández-Perlines, & García, 2019; Zandi & Rajabi Farjad, 2020; Rezaian & Naeiji, 2011). امروز در اقتصاد جهانی، دانش به عنوان مهم‌ترین سرمایه، جایگزین سرمایه‌های مالی و فیزیکی شده است و فضای کسب‌وکار مبتنی بر دانش، نیازمند رویکردی است که دارای نامشهود جدید سازمانی مانند نوآوری‌های نیروی انسانی و روابط با مشتریان، ساختار سازمانی را در برمی‌گیرد. در

اقتصاد دانش محور، نقش سرمایه فکری در ایجاد ارزش برای سازمان‌ها بسیار بیشتر از نقشی است که سرمایه فیزیکی ایفا می‌کند. بنابراین سازمان‌ها برای کسب مزیت رقابتی پایدار نیازمند شناسایی مدیریت نظام مند سرمایه‌های فکری خود هستند (Ozgun, Tarim, Delen, & Zaim, 2022). برای توفیق سازمان و رسیدن به عملکرد شغلی بالا در کارکنان، توجه به کارآفرینی سازمانی، عوامل نامحسوس و ارتباط بین آن‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در این راستا، توجه به عوامل نامحسوس در کنار عوامل محسوس در سازمان‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است.

در فرضیه دوم مشخص شد بین کارآفرینی سازمانی با عملکرد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش داراب رابطه معناداری وجود دارد و هرچه وضعیت کارآفرینی سازمانی بیشتر باشد، عملکرد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نیز بیشتر است. نتایج این فرضیه با پژوهش‌های دیگر همسو بود (Tan, 2019; Palacios-Marqués et al, 2019; Seong, 2011). امروزه کارآفرینی یکی از دغدغه‌های اصلی بسیاری از مدیران سازمان‌ها محسوب می‌شود. استفاده از افکار و ایده‌های نوآور کارکنان و کارآفرین می‌تواند منشاء تحولات عظیمی در سازمان‌ها و نیز به حرکت درآوردن چرخ‌های توسعه اقتصادی کشور شود. از سوی دیگر، با نگاهی گذرا به بسیاری از سازمان‌های موفق در خواهیم یافت که آنان برای برتری جستن در عرصه رقابت‌های جهانی و کسب سهم عمده‌ای از بازار کسب‌وکار، با بسط رفتار و فرهنگ کارآفرینی در تمام لایه‌های سطوح سازمانی، اختصاص اعتبارات مالی، ایجاد انگیزه، برنامه‌ریزی‌ها و سیاستگذاری‌ها، حمایت مدیران و ایجاد تیم‌های کارآفرینی در سازمان، منجر به ایجاد فرصت‌های جدید تجاری و تحرک بیشتر در بازارهای جهانی شده‌اند. در واقع می‌توان گفت کارآفرینی یک عامل کلیدی و پلی ما بین نوآوری و توسعه اقتصادی قلمداد می‌شود و کارکنان متخصص و کارآمد نیز بازوان توانمند مدیران سازمان‌ها به شمار می‌آیند که موجب غلبه بر شرایط نامطلوب محیط و رهایی سازمان از بن بست مشکلات و دستیابی به راه حل‌های جدید و ارتقا کیفیت تولید در رقابت‌های فشرده جهانی می‌شوند.

در نهایت فرضیه ارتباط بین سرمایه فکری با عملکرد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش داراب نیز تأیید شد. نتیجه این که هر چه وضعیت سرمایه فکری بیشتر باشد، عملکرد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نیز بیشتر است. نتایج این فرضیه با پژوهش‌های دیگر همسویی داشت (Daud & Yusoff, 2011; Zou & Huan, 2011; Shahnazari, Qurbani & Nasser, 2021; Rashnoodi, Salehi & Hashemi, 2022; Yousefi, Salehi & Hashemi, 2020). از آنجا که در جهان علم‌گرای امروز، موفقیت سازمان‌ها به توانایی مدیریت دارایی‌های نامحسوس بستگی دارد، برای مدیریت این دارایی‌ها باید آن‌ها را شناسایی و مدیریت کرد. با اهمیتی که دانش در سازمان‌های قرن بیست و یکم دارد و از آن به عنوان یکی از مهم‌ترین مولفه‌های حیات سازمان یاد شده است؛ توجه مدیران اداره آموزش و پرورش داراب به شاخص‌های سرمایه فکری و ایجاد جوی مناسب برای یادگیری ضرورت پیدا می‌کند. به عبارت دیگر، بهره‌مندی از این سرمایه و به کارگیری آن موجب بروز ادراکات مشترک در بین کارمندان و افزایش همکاری، بهبود مسئولیت‌پذیری و یادگیری و توسعه سازمانی می‌شود.

پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

- برای آشنایی بیشتر مدیران و کارکنان سطوح مختلف این نهاد آموزشی، کارگاه‌های آموزشی برگزار شود.
- بقا و تداوم فعالیت‌های اداره آموزش و پرورش داراب به چگونگی عملکرد کارکنان بستگی دارد و در سازمان‌های مختلف، سرمایه‌گذاری زیادی برای بالا بردن عملکرد کارکنان می‌شود، چون عملکرد همان بازده افراد طبق وظایف قانونی مقرر است و میزان تلاش و حدود موفقیت کار در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار را بیان می‌کند. لازم است در این زمینه اطلاع‌رسانی صورت گیرد.
- استفاده از فناوری‌های نوین اطلاعاتی جهت کسب، انتقال و ثبت دانش به‌نحوی که برای هر یک از کارکنان این امکان فراهم باشد تا نسبت به استفاده هرچه بهتر و مفیدتر از آنها اقدام نمایند.
- برای ارتباط بهتر سرمایه‌های فکری و تاثیر آن در ایجاد عملکرد شغلی بهتر، ضرورت دارد بازخورد مراجعان دریافت و بررسی و نتیجه آن در طراحی نحوه ارائه خدمات به کار گرفته شود. پیگیری مستمر و پاسخگویی به موقع (از طریق ایجاد خطوط تلفن مجانی) به مراجعان و نیز آموزش کار تیمی و تکنیک‌های آن به کارکنان در کنار توجه به گزینش و استخدام افراد بر اساس مهارت‌های گروهی و استعداد و توانایی‌های انسانی و ارتباطی و تحلیل ذهنی و فنی آنان مورد اهتمام قرار گیرد.
- برای بهبود عملکرد شغلی کارکنان اندازه‌گیری مستمر عملکرد در بازه‌های زمانی انجام شود و از تجزیه و تحلیل آن کارکنان را مطلع نمایند. همچنین، از اقدامات مقتضی و بازخوردهای مناسب در این زمینه بهره‌گیری شود.

نتیجه گیری

در پایان با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر می‌توان نتیجه‌گیری کرد در اداره آموزش و پرورش شهرستان داراب کارآفرینی سازمانی و مدیریت سرمایه فکری می‌تواند عملکرد شغلی کارکنان را افزایش دهد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت‌نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده‌پردازی: این پژوهش حاصل فعالیتی پژوهشی در راستای انجام پایان‌نامه کارشناسی ارشد در دانشگاه آزاد اسلامی داراب انجام شد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Abasian, Sh., Yousefi, B., Zardoshtian, Sh., & Eydi, H. (2018). The Effect of Organizational Agility on Organizational Performance of Employees with the Intermediate role of Intellectual Capital. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 3(19), 91-104. [in Persian]
- Azimizadegan, M., & Ghasemi, M. (2015). The relationship between intellectual capital and the performance of insurance agents. The third international conference on new researches in management, economics and accounting, Turkey, Istanbul. [in Persian]
- Azizi Nejad, B., & Mosavi Nejedan, S. M. (2014). A Comparison of Sepah Bank branches staff in Tabriz based on their job burn-out in 2014. *Productivity management*, 3(38), 227-252. [in Persian]
- Daud, S., & Yusoff, W. (2011). How intellectual capital mediates the relationship between knowledge management processes and organizational performance? *African Journal of Business Management*, 5 (7), 2607-2617.
- Ferdowsi, M. H., Farahani, A., & Keshavarz, L. (2019). Designing an Organizational Entrepreneurship Model Based on the Relationship between Organizational Structure and Strategy in the Ministry of Sport and Youth of the Islamic Republic of Iran. *Physiology and management research in sports*, 11(1), 61-75. [in Persian]
- Gogan, L. M., & Artene, A. E. (2016). The Impact of Intellectual Capital on Organizational Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. DOI:10.1016/j.sbspro.2016.05.106
- Ibarra, M., Hernández-Perlines, F., & García, M. R. (2019). Intellectual capital, organizational performance and competitive advantage. *European Journal of International Management*, 13(3), 287-311.

Mohammadi, E., Sharifi Rad, G., & Fazlollahi, S. (2021). Identifying the components of teachers' intellectual capital: A phenomenological study. *Jundishapur Education Development Magazine*, 12, 266-277. [in Persian]

Mousapour, M. A., & Taleghani, G. (2019). The relationship between knowledge management and organizational entrepreneurship in Bandar Amirabad special economic zone. *Maritime transport industry*, 5(2), 62-74. [in Persian]

Nasiri Valik bani, F. (2014). The Relationship Between Perceived Organizational Protection of Urban Management with Social Responsibility and Municipal Employees' Job Performance of Hamadan. *Quarterly scientific journal of economics and urban management*, 2 (8), 97-108. [in Persian]

Ozgun, A. H., Tarim, M., Delen, D., & Zaim, S. (2022). Social capital and organizational performance: The mediating role of innovation activities and intellectual capital. *Healthcare Analytics*, 2, 1-12.

Palacios-Marqués, D., Guijarro, G. M., Martí S. M., Pilar, M., & Alguacil, M. (2019). Social entrepreneurship and organizational performance: A study of the mediating role of distinctive competencies in marketing. *Journal of Business Research*, 101, 426-432.

Pirayesh, R., Amiri, V., Jafari, M., & Imani, M. (2020). The Effect of Organizational Entrepreneurship and Entrepreneurship Orientation on Organizational Performance with Regard to Strategic Entrepreneurship in Industrial Companies in Zanjan Province. *Productivity management*, 1(52), 23-45. [in Persian]

Qara, M. A., Ferdowsi, M. H., & Marashian, F. (2012). The relationship between organizational intelligence and its components with job performance in physical education managers and sports teams in Ahwaz. *Scientific-Research Quarterly of Applied Researches in Sports Management*, 1(2), 73-80. [in Persian]

Rashnoodi, M., Salehi, S., Rashnoodi, B. (2020). The Effect of Intellectual Asset on Organizational Function (Case Study: Hamedan Police Command Staff). *Quarterly Journal of Hamedan Police Science*, 7(2), 1-11. [in Persian]

Rezaian, A., & Naeiji, M.J. (2011). Strategic Entrepreneurship and Intellectual Capital as Determinants of Organizational Performance: Empirical Evidence from Iran Steel Industry.

Seong, J. Y. (2011). The Effects of High-Performance Work Systems, Entrepreneurship and Organizational Culture on Organizational Performance. *Seoul Journal of Business*, 17(1), 1-35.

Shahnazari, A., Qurbani, M., & Nasserri, N. (2021). The Designing a Qualitative Model of Intellectual Capital based on the Organizational Learning Approach in Education. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 12(2), 23-39. [in Persian]

Tan, A. M. Y. (2019) The Impact of Customer Orientation and Knowledge Sharing on The Relationship Between Entrepreneurial Orientation and Firm Performance of Cosmetics Manufacturers in China. A Dissertation Presented for The Degree of Doctor of Business Administration in University of Newcastle.

Yousef Obeidat, B. , Bahjat Abdallah, A. , Osama Aqqad, N. , Akhoershiedah, A. and Maqableh, M. (2017) The Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance: The Mediating Role of Knowledge Sharing. *Communications and Network*, 9, 1-27.

Yousefi, Z., Salehi, M., & Hashemi, S. J. (2022). Examining the impact of intellectual capital on organizational performance; The study of the General Department of Education of Kohgiluyeh and Boyer Ahmad. The 10th International Conference on Psychology, Educational Sciences and Lifestyle, <https://civilica.com/doc/1558853> [in Persian]

Zandi, M., & Rajabi Farjad, H. (2020). Analyzing Mediation of Organizational Entrepreneurship in Effect on Organizational Innovation on Organizational Performance. *Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 103-122. [in Persian]

Zou, X., & Huan, T. (2011). A study of the intellectual capital's impact on listed banks' performance in China. *African Journal of Business Management*, 5(12), 5001-500