



بررسی رابطه تفکر استراتژیک و سرمایه فکری با گرایش به نوآوری سازمانی در میان مدیران و کارشناسان اداره کل آموزش و پرورش استان تهران

مهدی نوید ادهم¹، حمید شفیعی زاده²

¹ گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، تهران، ایران.

² گروه مدیریت آموزشی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران. (نویسنده مسئول) hshafizadeh@iau-garmsar.ac.ir

چکیده

هدف از انجام پژوهش بررسی رابطه تفکر استراتژیک و سرمایه فکری با گرایش به نوآوری سازمانی می‌باشد. پژوهش حاضر بر مبنای نوع، کاربردی و بر اساس روش، توصیفی تحلیلی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مدیران و کارشناسان اداره کل آموزش و پرورش استان تهران و مناطق تابعه به تعداد 181 نفر بوده که تمام این افراد به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شده‌اند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد تفکر استراتژیک گلدمن (2001)، سرمایه فکری بونتیس (1998) و نوآوری سازمانی جیمینز و همکارانش (2008) استفاده شده است. قابلیت اعتبار پرسشنامه با استفاده از روش‌های روایی محتوا و روایی صوری و پایایی آنها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی و تأیید شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و تحلیل فرضیات از آزمون‌های آمار استنباطی شامل آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، T استیودنت، همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شده است. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که تفکر استراتژیک و سرمایه فکری تأثیر مثبت و معناداری بر گرایش به نوآوری سازمانی دارند. ضمناً بر اساس نتایج تحقیق، توانایی تفکر استراتژیک در مقایسه با سرمایه فکری، تأثیر بیشتری بر گرایش به نوآوری سازمانی در میان مدیران ادارات آموزش و پرورش شهر تهران دارد. در مجموع با توجه به داده‌های گردآوری شده و تحلیل‌های انجام شده، تمامی فرضیه‌ها و در نتیجه مدل مفهومی تحقیق پذیرفته شدند.

اطلاعات مقاله

مقاله علمی - پژوهشی

دریافت: 20 فروردین 1398

پذیرش: 22 خرداد 1398

واژگان کلیدی:

تفکر استراتژیک

سرمایه فکری

نوآوری سازمانی

Investigating the relationship between strategic thinking and intellectual capital with an attitude towards organizational innovation among managers and experts in Tehran education areas

Mahdi NavidAdham¹, Hamid Shafizadeh²

¹ Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Shahid Rajaee Teacher Training University, Tehran, Iran.

² Department of Educational Sciences, Garmsar Branch, Islamic Azad University, Garmsar, Iran.

(Corresponding author) hshafizadeh@iau-garmsar.ac.ir

ARTICLE INFORMATION

Original Research Paper

Received: 09 April 2019

Accepted: 12 June 2019

Keywords:

Strategic Thinking

Intellectual Capital

Organizational Innovation

ABSTRACT

The purpose of this study is the investigating the relationship between strategic thinking and intellectual capital with an orientation towards organizational innovation. The present study is based on the type of applied and based on the method, descriptive-analytic and correlation type. The statistical population of the study consisted of all the managers of the educational districts of Tehran in 181 people, all of whom were considered as sample size. For gathering data, three standard questionnaires include Goldman's strategic thinking questionnaire (2001), Bontis's intellectual capital questionnaire (1998) and Jimenez's organizational innovation questionnaire (2008). Validity of the questionnaire was verified using content and face validity and reliability using Cronbach's alpha coefficient. In order to analyze the data and analyze the hypotheses, inferential statistics tests including Kolmogorov-Smirnov test, T-student, Pearson correlation and regression analysis were used. The results showed that strategic thinking and intellectual capital have a positive and significant effect on the orientation towards organizational innovation. In addition, according to the results of research, strategic thinking ability is more effective in orientation towards organizational innovation among Managers in Tehran Education Areas compared to the intellectual capital. In general, according to data collection and analysis of data, all hypotheses were accepted, and conceptual model is confirmed.

1. مقدمه

آموزش و پرورش عنصر مهم و اصلی توسعه منابع انسانی تلقی می‌شود. فعالیت‌های کنونی این مدارس و مراکز آموزشی متأثر از پیچیدگی‌های جامعه، افزایش تخصص‌ها و پیشرفت علم است. یکی از ارکان تحول در آموزش و پرورش استقلال و انعطاف‌پذیری است. مدارس انعطاف‌پذیر نه تنها می‌توانند خود را با تحولات تطبیق دهند، بلکه توانایی شکل‌دهی به آن را نیز خواهند داشت. از طرفی اهمیت روزافزون دانش به عنوان یک عامل تولید و عامل تعیین‌کننده در نوآوری را می‌توان با انباشت دائمی دانش تکنیکی در طول زمان و با استفاده از تکنولوژی‌های ارتباطات که دانش را به سرعت در سرتاسر جهان قابل دسترس ساخته است، تعیین کرد [1].

از سویی دیگر در عصر حاضر با رشد اقتصاد مبتنی بر دانش یا دانش محور، دارایی‌های نامشهود شرکت‌ها و سرمایه فکری آنها کلیدی برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار هستند و به همین دلیل توجه به اقلام نامشهود در زمینه‌های متعددی به طور سریعی رشد یافته است. دانش یک مزیت رقابتی است که در استراتژی تجاری سازمان‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد. به گونه‌ای که ایجاد دانش موجب نوآوری مستمر و نوآوری مستمر منجر به ایجاد مزیت رقابتی خواهد شد و این امر مستلزم تقویت و توجه به پتانسیل‌ها و ظرفیت‌های منابع انسانی است تا سازمان‌ها بتوانند برای دستیابی به مزیت رقابتی از طریق عملکرد و بهبود مستمر، عکس‌العمل سریع به تغییرات محیط تجاری و شرایط اقتصادی نشان دهند [2].

گرایش به نوآوری با واژه‌هایی مانند خلاقیت، اختراع و تغییر ارتباط مستقیم دارد اما با آنها هم معنی و مترادف نیست. خلاقیت^۱، پیدایی و تولید یک اندیشه و فکر نو است در حالیکه نوآوری^۲ به معنای کاربردی ساختن آن افکار نو و تازه است. خلاقیت لازمه نوآوری است و تحقق نوآوری وابسته به خلاقیت است. اختراع^۳، به معنی ایده یا ساخت تکنولوژی جدید است و خلق محصول، خدمت یا فرآیندی جدید در هر سازمان را نوآوری می‌نامند. اختراع بیشتر حالت اتفاقی دارد در حالی که نوآوری یک فرایند است. اختراعات بندرت به وجود می‌آید ولی هر اختراع معمولاً به چندین نوآوری منجر می‌شود. تغییر سازمانی^۴، یعنی پذیرفتن یک عقیده یا نظر (ایده) یا رفتار جدید به وسیله یک سازمان، اما گرایش به نوآوری سازمانی^۵، عبارت از پذیرفتن یک عقیده یا رفتاری که برای محیط عمومی سازمان تازگی دارد [3]. گرایش به نوآوری سازمانی می‌تواند در بخش نیروی انسانی، مطالعات رفتاری و روانشناختی کارکنان و

شناخت ارزش‌ها و توانایی‌های آنان یا در بخش فنی و تکنولوژی، تجهیزات، مدرنیزه و فنون جدید و یا در بخش ساختار که شامل مجموعه قواعد، روش‌ها، هنجارها و ضوابط می‌باشد، روی دهد. پرداختن معلمان و کارکنان اداری به نوآوری، چه به صورت مستقیم یعنی پیاده کردن ایده‌های نو در زمینه‌های اداری، فنی و تخصصی توسط خود آنان و چه به صورت غیرمستقیم یعنی استقبال و حمایت از نوآوری‌ها در فضای آموزش و پرورش و کلاس، فضایی به وجود می‌آورد که در آن روحیه انجام کارهای یکنواخت و تکراری رفته رفته به رفتاری نوآورانه در سطح آموزش و پرورش تبدیل می‌گردد [4].

با توجه به چالشهایی از جمله بحران در منابع مالی، افزایش دانش آموختگان بیکار و افزایش تقاضاهای اجتماعی باید به این نکته اشاره کرد که با تغییرات جزئی نمی‌توان در نظام آموزشی تحول ایجاد کرد، همچنین با توجه به آینده نظام‌های اجتماعی و اقتصادی و نقش و مسئولیت نظام آموزشی در پاسخگویی به نیازهای جامعه ضرورت تفکر استراتژیک در نظام آموزشی و شناخت و تسلط مدیران آموزشی نسبت به مدیریت و برنامه‌ریزی استراتژیک، امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است [5]. بدیهی است گروه‌هایی که بدون تفکر و برنامه استراتژیک پیش می‌روند همواره خود را در جستجوی فرصت‌های از دست رفته می‌بینند و لذا همیشه حداقل یک گام عقب‌تر از دیگران هستند، در حالی که داشتن یک تفکر و برنامه ریزی استراتژیک مزایای زیادی را به همراه دارد که از جمله مهمترین آنها بهبود عملکرد و افزایش نوآوری سازمانی می‌باشد [6]. تفکر استراتژیک ارتباط نزدیکی با تفکر سیستمی دارد. سنگه معتقد است تفکر سیستمی یعنی استفاده از روش سیستمی در تحلیل و اداره امر سازمان و توجه به تأثیر عوامل سازمانی بر یکدیگر با تفکری کلی نگرانه و نه جزءنگرانه [7]، [8].

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که سازمان‌هایی که تأکید بیشتری بر ارتقای تفکر استراتژیک و سرمایه‌های فکری دارند نسبت به دیگر سازمان‌ها نوآورترند. این بدان دلیل است که در چنین سازمان‌هایی به علت وجود سرمایه‌های فکری و استفاده از دانش و قابلیت تفکر استراتژیک، یادگیری نیز بیشتر می‌باشد که این به نوبه خود ارائه راهکارهای جدید برای انجام امور و به طور کلی نوآوری را در پی خواهد داشت [9].

تفکر استراتژیک: تفکر استراتژیک مانند بسیاری از دیگر واژه‌ها، دارای تعاریف مختلفی است. به تعبیر برخی از صاحب‌نظران، تفکر استراتژیک صرفاً عبارت است از اندیشیدن در باره راهبرد؛ اما مینتزیبرگ معتقد است تفکر استراتژیک صرفاً، واژه‌ای

فرصت شناسی، هوشمندی نسبت به محیط را شامل شده و توجه به تحولات فضای کسب و کار و فرصت‌های حاصل از آن را می‌طلبد. مهمترین کارکرد فرصت شناسی کاهش هزینه و شکار فرصت‌ها است. در خصوص آینده‌نگری نیز می‌توان گفت که مدیریت عدم اطمینان و ریسک یک بخش اصلی در آینده‌نگری است و بیانگر توجه به گذشته و در نظر داشتن حال و بسط آن به آینده است [15].

سرمایه فکری: سرمایه فکری عبارت از تلاش برای استفاده مؤثر از دانش در مقابل اطلاعات است. مار [16] معتقد است سرمایه‌های فکری به صورت گروهی از دارایی‌های دانشی تعریف می‌شوند و جزء ویژگی‌های آن سازمان محسوب شده و به طور قابل ملاحظه‌ای از طریق افزایش سطح ارزش افزوده برای ذی نفعان کلیدی سازمان، به بهبود وضعیت رقابتی سازمان منجر می‌شوند. پس از مطالعات فراوان سرمایه فکری به صورت جامع و فراگیر تعریف گردید: سرمایه فکری شامل سرمایه‌های انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای است.

سرمایه انسانی: نشان‌دهنده سهم کارکنان دانشی در سازمان است. سرمایه‌های انسانی پایه و اساس سرمایه فکری را تشکیل می‌دهد و بدون آن، سرمایه فکری نمی‌تواند اجرا شود. از آنجا که سرمایه‌های انسانی متعلق به کارکنان سازمان است، می‌توان ادعا کرد که این نوع از سرمایه متعلق به سازمان نیست و بنابراین، با خروج کارکنان از سازمان، این سرمایه نیز از سازمان گرفته می‌شود. بنابراین، سازمان به دنبال جلوگیری از خروج سرمایه از طریق تبدیل آن به انواع دیگر سرمایه است.

سرمایه ساختاری: اشاره به ساختارها و فرآیندهای موجود در درون یک سازمان دارد که کارکنان از آنها استفاده کرده و از طریق آن دانش و مهارت هایشان را به کار می‌گیرند [17].

سرمایه رابطه‌ای: موضوع اصلی سرمایه رابطه‌ای، دانش موجود در مسیرهای روابط با ذینفعان سازمان است. سرمایه رابطه‌ای نشان‌دهنده توانایی بالقوه یک سازمان به سبب عوامل نامشهود بیرونی است [18].

نوآوری سازمانی: نوآوری پدیده‌ای واقعاً چشمگیر و جنجالی است. نوآوری عموماً پدیده‌ای نادر است که فقط در عده‌ای خاص می‌توان آن را سراغ گرفت [19]. پیتر دراگر اساسی‌ترین شکل کارآفرینی را نوآوری معرفی می‌نماید. نوآوری بیش از آنکه یک هوش سرشار و نبوغ شخصیتی باشد، شیوه‌ای عملی و کاربردی است که لازمه اش دانش، توانایی، دقت و تلاش هدفمند است. دراگر اعتقاد دارد نوآوری می‌تواند ناشی از نبوغ و تراوشات قریحه افراد باشد؛ لیکن اغلب نوآوری‌ها به ویژه نوآوری

جایگزین برای آنچه زیر چتر مدیریت راهبردی قرار می‌گیرد نیست، بلکه روش ویژه‌ای از تفکر با ویژگی‌های معین و قابل تمیز است [10]. استیسی نیز در تعریف تفکر استراتژیک می‌گوید: تفکر استراتژیک عبارت است از بکارگیری قیاس‌ها و مشابهت‌های کیفی، برای پرورش ایده‌های نو، خلاق و طراحی عملیات بر اساس آموخته‌های نوین. دراگر معتقد است تفکر استراتژیک باید بتواند بین هدف‌ها و نیازهای امروز و فردا توازن و تعادل برقرار کند و منابع انسانی و مالی را به گونه‌ای تخصیص دهد که به نتایج اصلی و موردنظر بینجامد [11]. بنابراین با توجه به تعاریف فوق می‌توان گفت: تفکر استراتژیک شامل تفکر و عمل در قالب یک مجموعه فرضیه و جایگزین‌های عملی بالقوه آنها و همین‌طور به چالش کشیدن فرضیه‌ها و جایگزین‌های موجود است که به طور بالقوه به فرضیه‌ها و جایگزین‌های جدید و مناسب منجر می‌شود [12].

صاحب‌نظران ابعاد و عناصر مختلفی را برای تفکر استراتژیک در نظر گرفته‌اند. «گلدمن» با در نظر گرفتن مطالعات سایر محققان، تفکر استراتژیک را ترکیبی از چهار عامل تفکر مفهومی، تفکر سیستمی، آینده‌نگری و فرصت شناسی می‌داند.

تفکر مفهومی توانایی درک یک موقعیت به وسیله شناسایی الگوها و نشان دادن مسئله‌محوری است. تفکر مفهومی شامل ادغام مسائل و عوامل در یک چارچوب مفهومی است. این سبک تفکر استفاده از تجارب، خلاقیت و استدلال استقرایی، فرایندهای شهودی و مدیریت دانش به ویژه دانش ضمنی را در بر می‌گیرد که منجر به یافتن راه‌حل‌های بالقوه و گزینه‌های پایداری می‌شود که ممکن است به صورت آشکار هیچ ارتباطی با یکدیگر نداشته باشد و یا به راحتی قابل شناسایی نباشد [13].

تفکر سیستمی یک رویکرد منحصر به فرد برای حل مسئله است که در آن به مسائل مشخص به عنوان بخشی از سیستم‌های کلی نگریسته می‌شود. به عبارت دیگر، تفکر سیستمی چارچوب مفهومی برای حل مسائل است که از طریق تمرکز بر مشکلات در حین اجرا اتفاق خواهد افتاد. حل مسائل در این روش از طریق یافتن الگویی جهت افزایش درک سازمانی و توجه به مسئله حاصل می‌شود. نتایج به دست آمده از تفکر سیستمی به نحوه ایجاد سیستم بستگی دارد، زیرا تفکر سیستمی از روابط موجود بین قسمت‌های مختلف سیستم ایجاد می‌شود. تفکر سیستمی شامل ویژگی‌های متعددی است که از آن جمله می‌توان به وابستگی متقابل بین اجزای سیستم، کل‌نگری، جستجوی هدف، تبدیل داده‌ها به ستاده‌ها، آنتروپی منفی، بازخور، همپایانی، چندپایانی و هم‌افزایی اشاره کرد [14].

خدمات، بهبود شرایط کاری و کاهش زیان‌های محیطی دلالت دارد [23].

در هزاره سوم میلادی مدارس و مراکز آموزشی موفق اند که با بهره‌گیری از آخرین یافته‌های دانش مدیریت به استقبال تغییر رفته و با توجه به شرایط موجود، خود را با روندهای ملی و بین‌المللی همراه سازند. برای رسیدن به این امر مهم مدیران آموزشی دیگر قادر نیستند که با برنامه ریزی به شیوه سنتی به حل مشکلات بپردازند و نیاز به برنامه ریزی استراتژیک دارند. لازمه برنامه ریزی استراتژیک، داشتن تفکر استراتژیک است. بدین ترتیب مدیران می‌توانند بر مسائل چالش‌های سازمان غلبه نمایند و به راه حل‌های درست و منطقی دست یابند. از آنجا که داشتن تفکر استراتژیک پیامدی موثر و مستقیم در سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی آموزشی دارد و از طرفی از ارکان مهم و موثر وزارت آموزش و پرورش می‌باشد، بنابراین در صورتیکه مدیران و کارشناسان از تفکر استراتژیک برخوردار باشند، در تحقق اهداف و ارتقای عملکرد این نهاد مهم نقش موثر و سازنده خواهند داشت. با توجه به نقش و تأثیر تفکر استراتژیک، سرمایه‌فکری و نوآوری سازمانی بر موفقیت و پیشبرد اهداف سازمان و اهمیت درک روابط بین آنها، در تحقیق حاضر رابطه بین مفاهیم مذکور مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است.

در زمینه تفکر استراتژیک، سرمایه‌فکری، گرایش به نوآوری سازمانی و روابط بین آنها مطالعاتی در داخل و خارج از کشور انجام گرفته است که به اختصار به برخی از آنها اشاره می‌شود: ندجما [24] در مطالعه‌ای به بررسی نقش سرمایه‌فکری در دستیابی به نوآوری سازمانی پرداخت. نتایج تحقیق وی نشان داد که سرمایه‌فکری و ابعاد سه‌گانه آن شامل سرمایه‌انسانی، ساختاری و رابطه‌ای بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارند. مانولا و پاپوتیک پانتیک [25] نیز رابطه بین نوآوری و برنامه‌ریزی استراتژیک در بنگاه‌های کوچک و متوسط کشور صربستان را مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که بین متغیرهای مذکور رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ال‌فوایر [26] نیز در تحقیقی به بررسی تأثیر سرمایه‌گذاری در سرمایه‌فکری بر نوآوری سازمانی در یک شرکت صنعتی در کشور اردن پرداخت. نتایج تحقیق وی بیانگر آن بود که سرمایه‌گذاری در سرمایه‌فکری و توانایی در جذب، خلق، توسعه و نگهداری سرمایه‌فکری و توانایی افزایش رضایت مشتری می‌تواند زمینه‌ساز افزایش نوآوری سازمانی در شرکت شود.

های موفق ناشی از جستجوی هوشمندانه در فرصت‌های نوآورانه است که تنها در موقعیت‌های خاص به دست می‌آید. از جمله منابع فرصت‌های نوآورانه‌ای که در یک سازمان یا حوزه‌ای خاص از صنعت می‌توان به آن دست یافت شامل: رویدادهای غیرمنتظره، ناسازگاری‌ها، نیازهای فرایندی و تغییرات صنعت و بازار است و از جمله منابع فرصت‌های نوآورانه‌ای که در خارج از سازمان و در محیط پیرامون وجود دارند می‌توان به: تغییر ویژگی‌های جمعیت، تغییر نگرش و دانش جدید اشاره نمود. این منابع علت اکثر فرصت‌های نوآوری محسوب می‌گردند و علاوه بر آن که با هم همپوشانی داشته، اما از منظر ریسک‌پذیری، دشواری و پیچیدگی با یکدیگر متفاوتند و در یک زمان واحد، بیش از یک مورد آنها می‌تواند عامل نوآوری در نظر گرفته شود. به اعتقاد دراکر، نوآوری می‌تواند به عنوان یک رشته علمی در فرصت‌های نوآوری تجربه شود. این فرصت‌ها قابل دسته‌بندی بوده و مدیران با جستجوی هوشمندانه آنها می‌توانند تغییرات هدفدار در توانایی‌های اقتصادی و اجتماعی سازمان و کشور به وجود آورند. نوآوری وظیفه‌ای ویژه برای کارآفرینان محسوب می‌شود. به عبارت دیگر، کارآفرین به واسطه توسعه نوآوری و ایده‌های نوآورانه می‌تواند فرصت‌های جدید خلق کرده؛ ثروت‌های جدید به دست آورده و منابع را با حداکثر بهره‌وری به کار گیرد [20].

مان [21] مطرح کرده است که برای تصمیم‌گیری مؤثر در مسائل و نقاط استراتژیک و ایجاد یک کسب و کار و اقتصاد تحول‌محور، بهره‌گیری از نوآوری در راستای بهبود عملکرد در کسب‌مزیت‌های رقابتی در فراسوی بازارها و بهبود فرآیند تصمیم‌گیری ضروری است. صاحب‌نظران علم مدیریت نوآوری را به طرق گوناگون تقسیم می‌کنند. در یکی از این تقسیم‌بندی‌ها نوآوری به سه دسته شامل موارد ذیل تقسیم می‌شود:

نوآوری تولید: این نوع از نوآوری به مواردی اطلاق می‌شود که با آن بتوان تغییری را در سازمان در زمینه تولید و ارائه محصولات و خدمات به وجود آورد. این نوع نوآوری در نتیجه استفاده از یک ابزار، فن، شیوه و یا سیستم و ایجاد تغییرات در محصولات یا خدمات اتفاق می‌افتد.

نوآوری اداری: این نوع نوآوری عبارت است از تغییرات در ساختار سازمان و فرایندهای اداری مانند ارائه ایده جدید برای سیاستی تازه در مورد استخدام کارکنان، تخصیص منابع، ساختار وظایف و اختیارات [22].

نوآوری فرایندی: این نوع از نوآوری بر بهبود انعطاف‌پذیری فعالیت‌ها، هزینه‌های پایین‌تر تولید و عرضه محصولات و

تهران و مناطق تابعه به تعداد 181 نفر بوده که تمام این افراد به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شده‌اند. برای جمع‌آوری اطلاعات میدانی از ابزار پرسشنامه به شرح ذیل استفاده شده است:

تفکر استراتژیک: برای سنجش این متغیر، از پرسشنامه استاندارد گلدمن مشتمل بر 40 سؤال استفاده شده است که شامل چهار بُعد: تصور آینده و تمرکز بر آن؛ فرصت شناسی هوشمندانه با دیدگاه سیستمی؛ درک موقعیت بر مبنای یادگیری و مفاهیم شناختی؛ تصمیم‌گیری بر مبنای فرضیه‌سازی، خلاقیت و الگوهای ذهنی متنوع می‌باشد. گزینه‌های پاسخ دارای مقیاس چهارنقطه‌ای شامل گزینه‌های «هرگز، به ندرت، بعضی مواقع و تقریباً همیشه» هستند و به ترتیب از 1 تا 4 ارزش‌گذاری شده‌اند.

سرمایه فکری: برای بررسی متغیر سرمایه فکری از پرسشنامه استاندارد بونتیس استفاده شده است. این پرسشنامه دارای سه بُعد سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای و 42 سؤال می‌باشد. گزینه‌های پاسخ دارای مقیاس پنج نقطه‌ای هستند و از کاملاً مخالف (=1) تا کاملاً موافق (=5) طبقه‌بندی شده‌اند.

گرایش به نوآوری سازمانی: برای بررسی متغیر گرایش به نوآوری سازمانی از پرسشنامه استاندارد جیمنز و همکارانش استفاده شده است. این پرسشنامه شامل سه بُعد نوآوری تولیدی، فرایندی و اداری و 17 سؤال می‌باشد که بر مبنای طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف (=1) تا کاملاً موافق (=5) دسته‌بندی شده است.

برای اطمینان از روایی پرسشنامه از روش‌های روایی محتوا و روایی صوری استفاده شد. در این راستا پرسشنامه در اختیار 10 نفر از خبرگان آموزش و پرورش قرار گرفت و از آنها خواسته شد تا نظر خود را در رابطه با شکل و فرم تک‌تک سؤالات و محتوای آنها از لحاظ قابل فهم بودن برای پاسخ‌دهندگان بیان کنند. سپس مجموعه‌ای از نظرات اخذ شده در باب سؤالات پرسشنامه جمع‌آوری و پس از اعمال آنها، پرسشنامه تحقیق نهایی شد و در اختیار نمونه آماری تحقیق قرار گرفت. بر اساس نظرات خبرگان، پرسشنامه تحقیق توان لازم برای شناخت و کسب داده‌های لازم را دارا بوده و در نتیجه روایی آن تأیید گردید.

برای آزمون پایایی پرسشنامه اجرای مقدماتی انجام شد و پرسشنامه در یک نمونه آزمایشی 30 نفره توزیع و مقدار آلفای کرونباخ آن با استفاده از نرم افزار SPSS محاسبه گردید که نتایج حاصله در جدول 1 نشان داده شده است. همان‌طور که در جدول

اسمعیلی [27] در ارزیابی نقش تعدیل‌گری فرهنگ سازمانی در بررسی رابطه میان تفکر استراتژیک و نوآوری سازمانی در مدیران شعب بانک ملی تهران به این نتیجه رسید که تفکر استراتژیک بر نوآوری سازمانی تأثیر داشته و فرهنگ سازمانی نیز در این میان نقش تعدیل‌گر دارد. امامی [28] در بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک و نوآوری سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش در مدیران شرکت‌های فعال در شهرک‌های صنعتی استان مازندران دریافت که تفکر استراتژیک بر نوآوری سازمانی و مدیریت دانش در شهرک‌های صنعتی استان مازندران تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. ضمناً تفکر استراتژیک بر نوآوری سازمانی با توجه به نقش میانجی‌گری مدیریت دانش در شهرک‌های صنعتی استان مازندران تأثیر معنی‌داری دارد. باقریان [29] در پژوهشی به بررسی رابطه سرمایه فکری با نوآوری سازمانی مدیران مدارس آموزش و پرورش شهرستان اهر پرداخت و به این نتیجه رسید که متغیر سرمایه فکری و ابعاد آن (سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای) با نوآوری سازمانی مدیران مدارس آموزش و پرورش شهرستان اهر رابطه مستقیم دارد. دیانت‌نژاد و ایرج‌پور [30] در پژوهشی به بررسی تأثیر تفکر استراتژیک بر نوآوری سازمانی در قالب مطالعه‌ای موردی در بین مدیران و معاونان اداره کل آموزش و پرورش شهر قزوین پرداخت. نتایج تحقیق آنها نشان داد که تفکر استراتژیک بر نوآوری سازمانی تأثیرگذار است و پنج رکن تفکر سیستمی، فرصت شناسی هوشمندانه، عزم استراتژیک، پیشروی بر اساس رویکرد علمی و تفکر در طول زمان بر نوآوری سازمانی اثرگذار هستند.

علیرغم اهمیت و تاثیر فراوان تفکر استراتژیک، سرمایه فکری و نوآوری سازمانی بر موفقیت و پیشبرد اهداف سازمان، اما مطالعات و تحقیقات به عمل آمده بیانگر آن است که اغلب سازمان‌ها به این متغیرها توجه چندانی نداشته و برنامه‌ها و اقدامات کمی را در این زمینه اجرا می‌کنند. لذا در تحقیق حاضر این موضوع مورد توجه قرار داده و سعی کرده روابط این متغیرها با یکدیگر مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد. با توجه به مطالب مذکور سؤال اصلی تحقیق حاضر این است که چه رابطه‌ای بین تفکر استراتژیک و سرمایه فکری با گرایش به نوآوری سازمانی در مدیران ادارات آموزش و پرورش شهر تهران وجود دارد؟

2. روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و بر اساس روش، توصیفی تحلیلی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مدیران و کارشناسان اداره کل آموزش و پرورش استان

جدول 3. نتایج آزمون T استیودنت در مورد وضعیت متغیرهای تحقیق

Table 3. Student's T-test results on the status of the research variables

Variable	Mean	T	Sig	Mean difference	Confidence interval	
					Lower limit	Upper line
Strategic thinking	3.028	4.157	0.004	0.528	0.234	0.822
Intellectual capital	3.561	4.854	0.002	0.561	0.248	0.874
Organizational innovation	3.376	3.742	0.009	0.376	0.121	0.631

همان‌طور که در جدول 3 ملاحظه می‌شود در مورد متغیرهای تفکر استراتژیک، سرمایه فکری و گرایش به نوآوری سازمانی، آماره آزمون (t) از مقدار بحرانی (1.64) بزرگتر و سطح معنی‌داری از سطح خطا (0.05) کوچکتر است. بنابراین با توجه به اینکه میانگین پاسخ‌های اعضای نمونه آماری به سؤالات مرتبط با این متغیرها، بیشتر از حد وسط و میانگین می‌باشد در سطح اطمینان 95 درصد می‌توان گفت که متغیرهای تفکر استراتژیک، سرمایه فکری و گرایش به نوآوری سازمانی در بین مدیران ادارات آموزش و پرورش شهر تهران در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار دارند.

در ادامه برای بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک و سرمایه فکری با گرایش به نوآوری سازمانی در مدیران ادارات آموزش و پرورش شهر تهران ابتدا از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول 4 نشان داده شده است.

جدول 4. ضرایب همبستگی پیرسون در مورد رابطه بین متغیرهای اصلی تحقیق

Table 4. Pearson correlation coefficients on the relationship between the main variables of the research

Independent variable	Dependent variable	r	sig	Error level	Test result
Strategic thinking	Organizational innovation	0.802	0.0001	0.05	Confirm
Intellectual capital	Organizational innovation	0.456	0.0004	0.05	Confirm

همان‌طور که در جدول 4 ملاحظه می‌شود، سطح معنی‌داری کوچکتر از سطح خطاست، لذا در سطح اطمینان 95 درصد می‌توان گفت که رابطه خطی معناداری بین تفکر استراتژیک و سرمایه فکری با گرایش به نوآوری سازمانی در مدیران ادارات آموزش و پرورش شهر تهران وجود دارد. علامت مثبت ضرایب همبستگی نشان‌دهنده ارتباط مستقیم بین متغیرها است. به

مذکور ملاحظه می‌شود، پایداری همه زیرمجموعه‌ها نسبتاً بالا و از حد قابل قبول یعنی 0.7 بیشتر است. لذا پرسشنامه تحقیق از پایداری مطلوبی برخوردار است.

جدول 1. مقدار آلفای کرونباخ پرسشنامه تحقیق

Table 1. Cronbach's Alpha Criterion of the Questionnaire

Variable	Cronbach's alpha
Strategic thinking	0.81
Intellectual capital	0.82
Organizational innovation	0.86

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و تحلیل فرضیات از آزمون‌های آمار استنباطی شامل آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، T استیودنت، همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شده است. بدین منظور از نرم‌افزار آماری SPSS بهره گرفته شده است.

3. نتایج و بحث

در این پژوهش به منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. بر اساس نتایج این آزمون (جدول 2) سطح معنی‌داری در مورد تمامی متغیرها، از سطح خطا (0.05) بزرگتر است. بنابراین در سطح اطمینان 95 درصد می‌توان گفت که داده‌های مربوط به متغیرهای تحقیق از توزیع نرمال برخوردار می‌باشد.

جدول 2. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در مورد توزیع داده‌های نمونه آماری

Table 2. The results of the Kolmogrov-Smirnov test on the distribution of statistical sample data

Variable	Strategic thinking	Intellectual capital	Organizational innovation
Z	0.565	0.435	0.515
Sig	0.189	0.223	0.197

لذا با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها و بالاتر بودن تعداد نمونه‌ها از 30 (بر اساس قضیه حد مرکزی) می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای تحلیل فرضیه‌های تحقیق استفاده نمود.

در ادامه به منظور بررسی وضعیت متغیرهای تحقیق شامل تفکر استراتژیک، سرمایه فکری و گرایش به نوآوری سازمانی در مدیران ادارات آموزش و پرورش شهر تهران از آزمون آماری T استیودنت استفاده شده است.

جدول 6. ضرایب مدل رگرسیونی متغیرهای تحقیق

Table 6. Coefficients of the regression model of the research variables

Variables	Not standardized coefficient		Beta standardized coefficient	T	Sig
	B	Estimation error			
Width from source	24.224	1.284		18.886	0.000
Intellectual capital	0.099	0.012	0.546	8.266	0.000
Width from source	13.053	1.179		11.071	0.000
Intellectual capital	0.041	0.009	0.228	4.562	0.000
Strategic thinking	0.224	0.016	0.698	13.969	0.000

با توجه به اینکه سطح معنی‌داری در مورد تمامی متغیرها کوچکتر از سطح خطاست، بنابراین در سطح اطمینان 95 درصد می‌توان گفت که تفکر استراتژیک و سرمایه فکری بر گرایش به نوآوری سازمانی در مدیران ادارات آموزش و پرورش شهر تهران در مدل رگرسیون تأثیر معناداری دارند و هر دو متغیر دارای قابلیت پیش بینی تغییرات گرایش به نوآوری سازمانی هستند. شایان ذکر است با توجه به جدول فوق، جهت رابطه بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته مستقیم و مثبت است؛ به طوری که با بهبود وضعیت متغیرهای مستقل، گرایش به نوآوری سازمانی در مدیران ادارات آموزش و پرورش شهر تهران نیز بهبود می‌یابد.

نتایج نشان می‌دهد که توانایی تفکر استراتژیک (با ضریب 0.698) در مقایسه با سرمایه فکری (با ضریب 0.228) تأثیر بیشتری بر گرایش به نوآوری سازمانی در مدیران ادارات آموزش و پرورش شهر تهران دارد. در مجموع نتایج حاصل از آزمون فوق، به وجود رابطه بین متغیرهای مستقل (تفکر استراتژیک و سرمایه فکری) با متغیر وابسته (گرایش به نوآوری سازمانی) دلالت دارد. بنابراین امکان پیش‌بینی گرایش به نوآوری سازمانی از طریق تفکر استراتژیک و سرمایه فکری وجود دارد.

4. نتیجه‌گیری

همان‌طور که اشاره شد تفکر استراتژیک، سرمایه فکری و نوآوری سازمانی از جمله متغیرهایی هستند که در علم مدیریت امروز مورد توجه صاحب‌نظران و پژوهشگران مدیریت قرار گرفته و با توجه به ماهیت خود دارای تأثیرات قابل توجهی بر موفقیت و پیشبرد اهداف سازمان هستند. لذا توجه همزمان به این متغیرها

طوری که با توجه به ضرایب همبستگی محاسبه شده، با افزایش تفکر استراتژیک مدیران ادارات آموزش و پرورش شهر تهران، گرایش به نوآوری سازمانی در آنها به میزان 0.802 افزایش می‌یابد. همچنین با افزایش سرمایه فکری در اعضای جامعه آماری، نیز گرایش به نوآوری سازمانی در آنها به میزان 0.456 افزایش پیدا می‌کند.

در ادامه به منظور تحلیل داده‌های مربوط به رابطه بین متغیرهای تحقیق، مبنی بر قابلیت پیش‌بینی گرایش به نوآوری سازمانی از طریق توانایی تفکر استراتژیک و سرمایه فکری در مدیران ادارات آموزش و پرورش شهر تهران، از آزمون رگرسیون گام‌به‌گام استفاده می‌شود. در این روش ابتدا متغیر سرمایه فکری (ردیف 1) و سپس متغیر تفکر استراتژیک (ردیف 2) در مدل اضافه شده است. جدول 5 آماره‌های مربوط به آزمون رگرسیون را نشان می‌دهد.

جدول 5. مدل رگرسیونی تحقیق

Table 5. Research regression model

Row	r	r ²	Adjusted coefficient of determination	Rate error
1	0.546	0.298	0.294	6.060
2	0.827	0.684	0.68	4.080

همان‌طور که در جدول 5 ملاحظه می‌شود مقدار ضریب همبستگی (R) سرمایه فکری 0.546 و سرمایه فکری و تفکر استراتژیک 0.827 می‌باشد که نشان می‌دهد بین مجموعه متغیرهای مستقل و متغیر وابسته همبستگی وجود دارد. مقدار ضریب تعیین تعدیل شده برای سرمایه فکری برابر است با 0.294 و برای سرمایه فکری و تفکر استراتژیک برابر با 0.68 می‌باشد و این بدین معنا است که 68 درصد از کل تغییرات میزان گرایش به نوآوری در مدیران ادارات آموزش و پرورش شهر تهران وابسته به این دو متغیر مستقل است. در جدول 6 ضرایب رگرسیونی متغیرهای تحقیق آورده شده است.

برای بررسی میزان رابطه بین متغیرها، ضرایب استاندارد و مقدار سطح معناداری t مشاهده شده مورد بررسی قرار گرفته است. مدل دوم نشان می‌دهد که برای هر یک تغییر انحراف استاندارد در گرایش به نوآوری، 0.228 از انحراف معیار متغیر سرمایه فکری تغییر پیدا می‌کند. مدل دوم بیانگر آن است که با هر یک تغییر انحراف معیار در گرایش به نوآوری 0.698 از انحراف معیار متغیر تفکر استراتژیک تغییر پیدا می‌کند.

غیرتقلیدی برای انجام امور و به طور کلی نوآوری را در پی دارد. به عبارت دیگر سازمان‌هایی با سطوح بالایی از سرمایه فکری به احتمال زیاد سازمان‌های یادگیرنده‌ای هستند که همواره روش‌های جدید انجام امور را به بوته آزمایش می‌گذارند، منابع را به گونه‌ای بهینه تخصیص می‌دهند، مسائل را از زوایای گوناگون بررسی و تجزیه و تحلیل می‌کنند و دانش و تکنولوژی جدید را سریع‌تر از سایر سازمان‌ها جذب می‌نماید و به کار می‌گیرند که اینها خود نوآوری در سازمان را در پی دارند. بنابراین، با توجه به اینکه توانایی تفکر استراتژیک و ارتقای سرمایه فکری ابزاری در جهت تحقق ارزش و اهداف آموزش و پرورش می‌باشد، مهم است که مدیران این قابلیت‌ها و توانمندی‌ها را مدیریت و در این زمینه اقدام به شناسایی این نوع سرمایه‌ها، سرمایه‌گذاری و سنجش و اندازه‌گیری آنها نمایند.

به‌طور کلی با توجه به نتایج به دست آمده، ارتباط معنادار بین متغیرهای تحقیق پذیرفته می‌شود. لذا متغیرها و مؤلفه‌های تحقیق می‌بایست مورد توجه مدیران آموزش و پرورش قرار گیرد.

انجام این پژوهش و استفاده از یافته‌های آن، در شرایط حاضر که آموزش و پرورش درصدد اجرای تحول بنیادین است، از اهمیت و ضرورت بیشتری برخوردار می‌باشد. زیرا در آموزش و پرورش موجود که به شدت تمرکزگرا و انعطاف ناپذیر است، خلاقیت و نوآوری به حداقل خود رسیده و کمترین استفاده از سرمایه‌های فکری سازمان به عمل می‌آید. سند تحول بنیادین درصدد برهم زدن وضع موجود و حرکت به سمت آموزش و پرورش پویا، اثربخش، خلاق و تعالی بخش می‌باشد و مدیران، به ویژه مدیران ستادی و اجرایی که مسئولیت مدیریت تغییر و تحول آفرینی را بر عهده دارند، باید تفکر استراتژیک داشته و مهارت خلق فرصت‌های نوآوری و خلاقیت را در سازمان خود و در بین ذینفعان فراهم آورند. مدیران مثبت اندیش، خلاق، ریسک‌پذیر، دارای تفکر و مهارت راهبردی، توانا در برقراری ارتباط مؤثر با ذینفعان و باورمند به رسالت خطیر آموزش و پرورش در رشد و توسعه کشور تا دستیابی به اهداف بلند انقلاب اسلامی، می‌توانند تحول آفرین باشند و در زمره پیشگامان تحول قلمداد گردند و در نقطه مقابل، مدیران منفی‌گرا، فاقد مهارت‌های ارتباطی و انسانی، حافظ وضع موجود و ناتوان در مدیریت تغییرات و تحولات، نه تنها همراه و همگام تحول آفرینی نخواهند بلکه می‌توانند سد راه اجرای دقیق و جامع سند تحول بنیادین باشند.

و برنامه‌ریزی برای بهبود وضعیت آنها در سازمان از اهمیت و ضرورت فراوانی برخوردار است. در این راستا بررسی وضعیت و رابطه متغیرهای مذکور با یکدیگر بسیار مهم بوده و در برنامه‌ریزی‌های سازمانی می‌تواند نقش مثبت و مفیدی ایفا کند. لذا با توجه به نقش و جایگاه بی‌بدیل آموزش و پرورش در فرایند رشد و توسعه کشور در این تحقیق رابطه بین تفکر استراتژیک و سرمایه فکری با گرایش به نوآوری سازمانی در مدیران ادارات آموزش و پرورش شهر تهران مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته است.

نتایج حاصل از تحلیل داده‌های تحقیق پیرامون رابطه بین متغیرها نشان داد که تفکر استراتژیک و سرمایه فکری تأثیر مثبت و معناداری بر گرایش به نوآوری سازمانی دارند. در واقع هر چه تفکر استراتژیک و میزان سرمایه فکری در مدیران ادارات آموزش و پرورش افزایش یابد، گرایش آنها به نوآوری سازمانی نیز افزایش می‌یابد. ضمناً بر اساس نتایج تحقیق، توانایی تفکر استراتژیک در مقایسه با سرمایه فکری، تأثیر بیشتری بر گرایش به نوآوری سازمانی دارد.

شایان ذکر است یافته‌های تحقیق با نتایج پژوهش‌های اسمعیلی [27]، امامی [28]، باقریان [29]، شهباززاده و همکارانش [17]، ندجما [24] و گرگانی و همکارانش [19] هماهنگی و همخوانی دارد و آنها را تأیید می‌کند. لذا به مدیران و مسئولین ذیربط در آموزش و پرورش توصیه می‌شود به منظور موفقیت و پیشبرد اهداف به متغیرهای مذکور و روابط بین آنها توجه کافی داشته باشند.

ضمناً بر اساس نتایج تحقیق، میانگین متغیرهای تفکر استراتژیک، سرمایه فکری و گرایش به نوآوری سازمانی در مدیران ادارات آموزش و پرورش شهر تهران از حد متوسط بالاتر بوده و این متغیرها در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار دارند. از جمله دلایل این امر، ماهیت و جایگاه شغلی معلم و ظرفیت‌ها و توانمندی‌های ادراکی آنها می‌باشد.

اساساً نوآوری، فرآیندی دانش‌محور است و محصول و نتیجه توانایی‌های تفکر فرد، دانش و سرمایه‌های فکری است و می‌توان گفت سازمان‌هایی که سطح مطلوبی از توانایی تفکر استراتژیک و سرمایه فکری را دارا هستند، نوآورتر نیز می‌باشند. دراکر با تأکید فراوان اظهار می‌دارد که هر سازمانی نیاز به یک توانایی و مهارت اساسی دارد و آن نوآوری است [20]. این بدان دلیل است که در چنین سازمان‌هایی به علت وجود سرمایه‌های فکری و توانایی تفکر استراتژیک، یادگیری نیز بیشتر به وقوع می‌پیوندد که این به نوبه خود حل مسئله، ارائه راهکارهای بدیع و

فرصت‌های حاصل از آن توجه داشته و در مواقع لازم ابتکار را به دست گرفته و اهداف را پیش ببرند و از ایده‌های خلاق کادر آموزشی خود در راستای افزایش کیفیت آموزش و پژوهش استقبال کنند. در این راستا لازم است که کادر آموزشی تلاش کنند تا ضمن استفاده از روش‌های علمی در تصمیم‌گیری‌ها، به شیوه‌های مختلف توان خلاقیت و تفکر مبتنی بر استقراء را در خود پرورش دهند تا بتوانند تصمیمات و اقدامات سنجیده‌تری را با توجه به شرایط داخلی و محیطی اتخاذ و اجرا نمایند. ضمناً پیشنهاد می‌شود ابزارها و تکنیک‌های مدیریت استراتژیک در سطح آموزش و پرورش به کار گرفته شود تا با قرار دادن کسب نگرش جامع از وضعیت و چشم‌انداز حال و آینده، موجبات ارتقای تفکر استراتژیک در کادر آموزشی فراهم آید.

پی‌نوشت

- ¹ Creation
- ² Innovation
- ³ Invention
- ⁴ Organizational Change
- ⁵ Organizational Innovation

مراجع

- [1] Bahrami, S., Rajaeepour, S., Aghahosseini, T., Bakhtiar Narsabadi, H. (2011). Simple and multiple relations between strategic human resource management and organizational innovation at Iranian Universities. *Asian journal of management Research*, 2(1), 74-83.
- [2] Pahlevanian, H. (2012). Intellectual capital of hidden property for superiority in competition. *Management Engineering Monthly*, 46(5), 64-67 [In Persian]
- [3] Ghaffarian, W., Kiani, G. (2013), *Effective strategy*. Tehran: Farda Publishing. [In Persian]
- [4] Ahmed Al-Dujaili, M. A. (2012). Influence of intellectual capital in the organizational innovation. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(2), 128-135.
- [5] Kaufman, R., Hermann, J. (2006). Strategic planning in the educational system. (F. Moshayekh, Trans.). Third edition. Tehran: School Publications. [In Persian]
- [6] Soltani, I. (2016, February). Strategic thinking of the managers of the foundation for the transformation and excellence of organizations. Paper presented at the 2nd National Conference on Strategic Management in Strategy-Based Organizations, Tehran [In Persian]
- با توجه به نتایج حاصل از تحقیق، پیشنهادهایی به شرح ذیل که می‌تواند توسط مدیران ستادی و سایر سازمان‌های آموزشی دارای شرایط مشابه مورد استفاده قرار گیرد ارائه می‌شود:
- ارتباط بین سرمایه فکری و نوآوری سازمانی بیانگر این اهمیت است که باید تحولات اساسی در دستور کار مؤسسات آموزش عالی در ارتباط با مدیریت سرمایه‌های فکری و تربیت مدیران شایسته انجام گیرد. بر طبق نتایج پژوهش توجه به تفکر استراتژیک و سرمایه‌های فکری، نوآوری بیشتری را برای آموزش و پرورش به همراه دارد. بر این اساس استفاده مناسب از کلاس‌های بازآموزی و آموزش ضمن خدمت برای توانمندسازی و ارتقای مهارت‌ها و شایستگی‌های مدیران و معلمان و همچنین توجه به جذب، تربیت و استخدام نیروهای با استعداد و مهارت بالا و دارای نگرش مثبت و باورهای متعالی به رسالت خطیر معلمی و آموزش و پرورش از عوامل مؤثر در افزایش سرمایه فکری و به تبع آن نوآوری سازمانی است. مدیران آموزش و پرورش باید با ایجاد کانال‌های ارتباطی رسمی و غیر رسمی با ذی‌نفعان خود از جمله دانش‌آموزان، اولیاء، بخش صنعت و ... و ارتباط شفاف و دائمی با ایشان، در آنان حس اعتماد ایجاد کرده و سرمایه فکری و اجتماعی خود را ارتقا دهند. علاوه بر این، با ارائه خدمات آموزشی و پرورشی برتر متناسب با اقتضانات و شرایط ایران اسلامی، با برجسته نمودن برند آموزشی و تجاری خود از طریق فضای واقعی و مجازی مانند برگزاری کنفرانس‌های آموزشی و تبلیغاتی، برگزاری نمایشگاه، به روزرسانی وب‌سایت و ارائه مطالب مفید برای مخاطبین نامی معتبر و قابل اتکا در فضای رقابتی در میان ذی‌نفعان ایجاد نمایند و با دریافت بازخورد آنان موانع رضایت‌مندی را برطرف نمایند.
- مدیران آموزش و پرورش باید رویکرد خود را به سمت سرمایه‌های نامشهود و استفاده بهینه از آنها تغییر دهند و اتکا بر سرمایه‌های مالی و فیزیکی را کم نمایند. استفاده از سرمایه انسانی، دانش، مهارت و تجربه ایشان، سرمایه ساختاری، تکنولوژی‌های جدید، پایگاه‌های داده و همچنین سرمایه رابطه‌ای، درک ذی‌نفعان و ارتباط مناسب با ایشان نقش مهمی در ایجاد نوآوری سازمانی دارد و موجب می‌گردد آموزش و پرورش در کسب رتبه‌های بالای علمی موفقیت بیشتری کسب کنند و در نهایت سرعت توسعه اقتصادی و علمی کشور را افزایش دهند و حرکت کشور به سمت تحقق سند چشم‌انداز را تسریع نمایند.
- با توجه به تأثیر تفکر استراتژیک بر نوآوری سازمانی در آموزش و پرورش لذا مدیران باید به تغییر و تحولات فضای سازمان و

- [19] Gorgani, T., Nazem, F., Pasha Sharifi, H., Karimzade, S. (2014). Investigating the multivariate relation of the intellectual capital, organizational intelligence and organizational innovation at the Islamic Azad University, district of 3 in province of Mazandaran. *MAGNT Research Report*, 2(4), 501-510.
- [20] Drucker, P. (2013). *Effective director*. (F. Amini, Trans.). Tehran: Fara Publishing. [In Persian]
- [21] Najafipour, F. (2014). *Organizational innovation*. Tehran: IS Iran Institute of Publications. [In Persian]
- [22] Hamidi, K., Iranban, S., Kazemipour, H. (2013, May). Investigating the relationship between personnel productivity and knowledge management and organizational innovation in Aseman air base. Paper presented at the 1nd International Management Conference, Challenges and Solutions, Tehran. [In Persian]
- [23] Suriati, O., Halijjah, S., Nor Azali M. (2016). Does innovation contribute to employee performance ?. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 571-579.
- [24] Nedjema, A. (2016). The role of intellectual capital in achieving organizational innovation study of the Case of "Ain Touta" company. Algeria, *Business and Innovation Research*, 4, 30-57.
- [25] Mamula, T., Pantić-Popović S. (2015). Relationship between innovativeness and strategic planning - empirical research. *Industrija*, 43(4), 47-65.
- [26] Al-Fawaer, M. A. (2013). The intellectual capital investment and its impact on organizational innovation: An empirical study on Jordanian industrial public shareholding listed companies (JIPSLC). *International Business Research*, 6(10), 119-131.
- [27] Esmaili, M. (2017), Evaluation of the role of organizational culture moderating in the study of the relationship between strategic thinking and organizational innovation in the Meli Bank of Tehran, (Unpublished master's thesis), Islamic Azad University, Shahrood Branch. [In Persian]
- [28] Emami, F. (2017). The relationship between strategic thinking and organizational innovation with the mediating role of knowledge management in Mazandaran industrial enterprises, (Unpublished master's thesis). Islamic Azad University, Behshahr Branch. [In Persian]
- [29] Bagherian, Y. (2017). Investigating the relationship between intellectual capital and organizational innovation of school principals in Ahar city, (Unpublished master's thesis). Payame Noor University, Gilan. [In Persian]
- [7] Senge, M. P. (1990). *The fifth discipline: The art & practice of the learning organization*. New York: Doubleday.
- [8] Senge, M. P. (1998). *The academy as learning community: contradiction in terms or realizable future in learning academic change: essential roles for department chairs*. Lucas, A, F & Associates. New York.
- [9] Chaopani, H., Zare Khalili, M., Ghasemi, A., Gholamzadeh, H. (2012). The relationship between intellectual capital with organizational innovation (case study: development insurance corporation), *Innovation and Creativity in the Humanities*, 2(1). 27-58. [In Persian]
- [10] Moamaie, H., Amini, M., Daraqi, H., Mashayekh, M., Jan Bangi, M. (2013). Measurement of strategic thinking among staff managers of Tehran university of medical sciences and health services. *Journal of Health Management*, 53, 73-84. [In Persian]
- [11] Drucker, P. (2013). Management challenges in the 21st century. (A. Rezaei Nejad, Trans.). Tehran: Fara Publishing. [In Persian]
- [12] Mashbaki, A., Khazaei, A. (2008). Designing the model of strategic thinking elements in Iranian organizations, *Business Management*, 1(1), 105-118. [In Persian]
- [13] Miller, S., Hickson, D., Wilson, D. (2008). From strategy to action: involvement and influence in top level decisions. *Long Range Planning*, 41(6), 606-28.
- [14] Nazemi, S., Mortazavi, S., Jafariyani, H. (2010), Relationship between strategic thinking and performance. *Business Management Perspective*, 35(2). 69-78. [In Persian]
- [15] Bonn, I. (2005). Improving strategic thinking: a multilevel approach. *Leadership & Organization Development*, 26(5), 336-354.
- [16] Panahandeh, G., Ahmadvani, A. (2014). A survey on relationship between intellectual capital and organizational innovation: A case study of banking industry. *Management Science Letters*, 4, 721-724.
- [17] Shahbazzadeh, M., Rahiminik, A., Saleh Ardestani, A. (2016). Survey of relationship between strategic thinking within deployment of knowledge management and organizational innovation in miandoab NIOPDC. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(4). 294-307.
- [18] Anvari Rostami, A., Rostami, M. (2003) Evaluation of models and methods for measurement and valuation of intellectual capital companies. *Journal of Accounting and Auditing Reviews*, 34, 51-75. [In Persian]

[30] Diantenezhad, N., Irajpour, A. (2015, April). The effect of strategic thinking on organizational innovation case study: Qazvin school of education. Paper presented at the 1st International Conference on Management and Accounting, Tehran. [In Persian]

How to cite this paper:

Mahdi NavidAdham, Hamid Shafizadeh, (2019). Investigating the relationship between strategic thinking and intellectual capital with an attitude towards organizational innovation among managers and experts in Tehran education areas. *Journal of Technology of Education*, 14(1), 155-165.

DOI: 10.22061/jte.2019.5065.2163

URL: http://jte.sru.ac.ir/?_action=showPDF&article=1064

