



ORIGINAL RESEARCH PAPER

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

M. NavidAdham¹, H.Shafizadeh^{2,*}

¹ Department of Educational Science, Faculty of Humanities, Shahid Rajaei Teacher Training University, Tehran, Iran.

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

ABSTRACT

Submitted: 09 April 2019

Reviewed: 5 June 2019

Revised: 11 June 2019

Accepted: 12 June 2019

KEYWORDS:

Strategic Thinking

Intellectual Capital

Organizational Innovation

* Corresponding author

 hshafizadeh@iau-garmsar.ac.ir

Background and Objectives: Tendency to organizational innovation can happen in the field of manpower, behavioral and psychological studies of employees and recognition of their values and abilities or in the field of technology and industry, equipment, modernization and new technologies or in the structure that includes a set of rules, methods, norms and criteria. Teachers and administrative staff engage in innovation, either directly, that is, implementing new ideas in administrative, technical and professional fields by themselves, or indirectly, i.e. welcoming and supporting innovations in the education and classroom environment, in which the spirit of monotonous and repetitive work gradually becomes an innovative behavior at the level of education. Given the challenges such as the crisis in financial resources, increasing unemployment rate of graduates and increasing social demands, it should be noted that minor changes cannot modify the education system. Considering the future of social and economic systems and the role and the responsibility of the educational system in responding to the needs of society, the necessity of strategic thinking in the educational system and the knowledge and mastery of educational managers over strategic management and planning, is a necessary and inevitable thing. The purpose of this study is the investigating the relationship between strategic thinking and intellectual capital with an orientation towards organizational innovation.

Methods: 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.

Findings: 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.

Conclusion: As strategic thinking and the amount of intellectual capital increase in the managers of education departments, their tendency to organizational innovation also increases. In addition, according to research results, the ability of strategic thinking compared to intellectual capital, has a greater impact on the tendency to organizational innovation.



NUMBER OF REFERENCES

30



NUMBER OF FIGURES

0



NUMBER OF TABLES

6

مقاله پژوهشی

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 ادهم^۱، حمید شفیع زاده^{۲*}^۱ گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، تهران، ایران.
^۲ گروه مدیریت آموزشی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران

چکیده

پیشینه و اهداف: گرایش به نوآوری سازمانی می تواند در بخش نیروی انسانی، مطالعات رفتاری و روانشناختی کارکنان و شناخت ارزش ها و توانایی های آنان یا در بخش فنی و تکنولوژی، تجهیزات، مدرنیزه و فنون جدید و یا در بخش ساختار که شامل مجموعه قواعد، روش ها، هنجارها و ضوابط می باشد، روی دهد. پرداختن معلمان و کارکنان اداری به نوآوری، چه به صورت مستقیم یعنی پیاده کردن ایده های نو در زمینه های اداری، فنی و تخصصی توسط خود آنان و چه به صورت غیرمستقیم یعنی استقبال و حمایت از نوآوری ها در فضای آموزش و پرورش و کلاس، فضایی به وجود می آورد که در آن روحیه انجام کارهای یکنواخت و تکراری رفته رفته به رفتاری نوآورانه در سطح آموزش و پرورش تبدیل می گردد. 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 نمی توان در نظام آموزشی تحول ایجاد کرد. همچنین با توجه به آینده نظام های 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 برنامه ریزی استراتژیک، امری ضروری و اجتناب ناپذیر است. هدف از انجام پژوهش بررسی رابطه تفکر استراتژیک و سرمایه فکری با گرایش به نوآوری سازمانی می باشد.

دریافت: ۲۰ فروردین ۱۳۹۸
داوری: ۱۵ خرداد ۱۳۹۸
اصلاح: ۲۱ خرداد ۱۳۹۸
پذیرش: ۲۲ خرداد ۱۳۹۸

واژگان کلیدی:
تفکر استراتژیک
سرمایه فکری
نوآوری سازمانی

*نویسنده مسئول

hshafizadeh@iau-garmsar.ac.ir

روش ها: پژوهش حاضر بر مبنای نوع، کاربردی و بر اساس روش، توصیفی تحلیلی و از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مدیران و کارشناسان اداره کل آموزش و پرورش استان تهران و مناطق تابعه به تعداد ۱۸۱ نفر بوده که تمام این افراد به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شده اند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه استاندارد تفکر استراتژیک گلدمن (۲۰۰۱)، سرمایه فکری بونتیس (۱۹۹۸) و نوآوری سازمانی جیمز و همکارانش (۲۰۰۸) استفاده شده است. قابلیت اعتبار پرسشنامه با استفاده از روش های روایی محتوا و روایی صوری و پایایی آنها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی و تأیید شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها و تحلیل فرضیات از آزمون های آمار استنباطی شامل آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف، T استیوننت، همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شده است.

یافته ها: نتایج حاصل از تحلیل داده ها 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 داده های گردآوری شده و تحلیل های انجام شده، تمامی فرضیه ها و در نتیجه مدل مفهومی تحقیق پذیرفته شدند.

نتیجه گیری: هر چه تفکر استراتژیک و میزان سرمایه فکری در مدیران ادارات آموزش و پرورش افزایش یابد، گرایش آنها به نوآوری سازمانی نیز افزایش می یابد. ضمناً بر اساس نتایج تحقیق، توانایی تفکر استراتژیک در مقایسه با سرمایه فکری، تأثیر بیشتری بر گرایش به نوآوری سازمانی دارد.

مقدمه

دانش تکنیکی در طول زمان و با استفاده از تکنولوژی های ارتباطات که دانش را به سرعت در سرتاسر جهان قابل دسترس ساخته است، تعیین کرد [۱].

از سویی دیگر در عصر حاضر با رشد اقتصاد مبتنی بر دانش یا دانش محور، دارایی های نامشهود شرکت ها و سرمایه فکری آنها کلیدی برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار هستند و به همین دلیل توجه به اقلام نامشهود در زمینه های متعددی به طور سریعی رشد یافته است. دانش یک مزیت رقابتی است که در استراتژی تجاری سازمان ها مورد توجه

آموزش و پرورش عنصر مهم و اصلی توسعه منابع انسانی تلقی می شود. فعالیت های کنونی این مدارس و مراکز آموزشی متأثر از پیچیدگی های جامعه، افزایش تخصص ها و پیشرفت علم است. یکی از ارکان تحول در آموزش و پرورش استقلال و انعطاف پذیری است. مدارس انعطاف پذیر نه تنها می توانند خود را با تحولات تطبیق دهند، بلکه توانایی شکل دهی به آن را نیز خواهند داشت. از طرفی اهمیت روزافزون دانش به عنوان یک عامل تولید و عامل تعیین کننده در نوآوری را می توان با انباشت دائمی

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 [۹].

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 مینتزبرگ معتقد است تفکر استراتژیک صرفاً، واژه‌ای جایگزین برای آنچه زیر چتر مدیریت راهبردی قرار می‌گیرد نیست، بلکه روش ویژه‌ای از تفکر با ویژگی‌های معین و قابل تمیز است [۱۰]. 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. دراکر معتقد است تفکر استراتژیک باید بتواند بین هدف‌ها و نیازهای امروز و فردا توازن و تعادل برقرار کند و منابع انسانی و مالی را به‌گونه‌ای تخصیص دهد که به نتایج اصلی و موردنظر بینجامد [۱۱]. 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 [۱۲].

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 فرصت‌شناسی 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 راه حل‌های بالقوه و گزینه‌های پایداری می‌شود که ممکن است به صورت آشکار هیچ ارتباطی با یکدیگر نداشته باشد و یا به راحتی قابل شناسایی نباشد [۱۳]. 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

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 [۲].

گرایش به نوآوری با واژه‌هایی مانند خلاقیت، اختراع و تغییر ارتباط مستقیم دارد اما با آنها هم معنی و مترادف نیست. خلاقیت، پیدایی و تولید یک اندیشه و فکر نو است در حالیکه نوآوری به معنای کاربردی ساختن آن افکار نو و تازه است. خلاقیت لازمه نوآوری است و تحقق نوآوری وابسته به خلاقیت است. اختراع، 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، یعنی پذیرفتن یک عقیده یا نظر (ایده) یا رفتار جدید به وسیله یک سازمان، اما گرایش به نوآوری سازمانی، عبارت از پذیرفتن یک عقیده یا رفتاری که برای محیط عمومی سازمان تازگی دارد [۳]. 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 [۴].

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 [۵]. 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 برنامه‌ریزی استراتژیک مزایای زیادی را به همراه دارد که از جمله بهترین آنها بهبود عملکرد و افزایش نوآوری سازمانی می‌باشد [۶]. 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 کلی‌نگرانه و نه جزءنگرانه [۷]، [۸].

و هم افزایی اشاره کرد [۱۴].

فرصت شناسی، هوشمندی نسبت به محیط را شامل شده و توجه به تحولات فضای کسب و کار و فرصت های حاصل از آن را می طلبد. مهمترین کارکرد فرصت شناسی کاهش هزینه و شکار فرصت ها است. در خصوص آینده نگری نیز می توان گفت که مدیریت عدم اطمینان و ریسک یک بخش اصلی در آینده نگری است و بیانگر توجه به گذشته و در نظر داشتن حال و بسط آن به آینده است [۱۵].

سرمایه فکری: سرمایه فکری عبارت از تلاش برای استفاده مؤثر از دانش در مقابل اطلاعات است. مار [۱۶] معتقد است سرمایه های فکری به صورت گروهی از دارایی های دانشی تعریف می شوند و جزء ویژگی های آن سازمان محسوب شده و به طور قابل ملاحظه ای از طریق افزایش سطح ارزش افزوده برای ذی نفعان کلیدی سازمان، به بهبود وضعیت رقابتی سازمان منجر می شوند. پس از مطالعات فراوان سرمایه فکری به صورت جامع و فراگیر تعریف گردید: سرمایه فکری شامل سرمایه های انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای است.

سرمایه انسانی: نشان دهنده سهم کارکنان دانشی در سازمان است. سرمایه های انسانی پایه و اساس سرمایه فکری را تشکیل می دهد و بدون آن، سرمایه فکری نمی تواند اجرا شود. از آنجا که سرمایه های انسانی متعلق به کارکنان سازمان است، می توان ادعا کرد که این نوع از سرمایه متعلق به سازمان نیست و بنابراین، با خروج کارکنان از سازمان، این سرمایه نیز از سازمان گرفته می شود. 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 می گیرند [۱۷].

سرمایه رابطه ای: موضوع اصلی سرمایه رابطه ای، دانش موجود در مسیرهای روابط با ذینفعان سازمان است. سرمایه رابطه ای نشان دهنده ی توانایی بالقوه یک سازمان به سبب عوامل نامشهود بیرونی است [۱۸].

نوآوری سازمانی: نوآوری پدیده ای واقعاً چشمگیر و جنجالی است. نوآوری عموماً پدیده ای نادر است که فقط در عده ای خاص می توان آن را سراغ گرفت [۱۹]. پتیر دراکر اساسی ترین شکل کارآفرینی را نوآوری معرفی می نماید. نوآوری بیش از آنکه یک هوش سرشار و نبوغ شخصیتی باشد، شیوه ای عملی و کاربردی است که لازمه اش دانش، توانایی، دقت و تلاش هدفمند است. دراکر اعتقاد دارد نوآوری می تواند ناشی از نبوغ و تراوشات قریحه افراد باشد؛ لیکن اغلب نوآوری ها به ویژه نوآوری های موفق ناشی از جستجوی هوشمندانه در فرصت های نوآورانه است که تنها در موقعیت های خاص به دست می آید. از جمله منابع فرصت های نوآورانه ای که در یک سازمان یا حوزه ای خاص از صنعت می توان به آن دست یافت شامل: رویدادهای غیرمنتظره، ناسازگاری ها، نیازهای فرایندی و تغییرات صنعت و بازار است و از جمله منابع فرصت های نوآورانه ای که در خارج از سازمان و در محیط پیرامون وجود دارند می توان به: تغییر ویژگی های جمعیت، تغییر نگرش و دانش جدید اشاره نمود. این منابع علت اکثر فرصت های نوآوری محسوب می گردند و علاوه بر آن که با هم همپوشانی داشته، اما از منظر ریسک پذیری،

دشواری و پیچیدگی با یکدیگر متفاوتند و در یک زمان واحد، بیش از یک مورد آنها می تواند عامل نوآوری در نظر گرفته شود. به اعتقاد دراکر، نوآوری می تواند به عنوان یک رشته علمی در فرصت های نوآوری تجربه شود. این فرصت ها قابل دسته بندی بوده و مدیران با جستجوی هوشمندانه آنها می توانند تغییرات هدفدار در توانایی های اقتصادی و اجتماعی سازمان و کشور به وجود آورند. نوآوری وظیفه ای ویژه برای کارآفرینان محسوب می شود. به عبارت دیگر، کارآفرین به واسطه توسعه نوآوری و ایده های نوآورانه می تواند فرصت های جدید خلق کرده؛ ثروت های جدید به دست آورده و منابع را با حداکثر بهره وری به کار گیرد [۲۰].

مان [۲۱] مطرح کرده است که برای تصمیم گیری مؤثر در مسائل و نقاط استراتژیک و ایجاد یک کسب و کار و اقتصاد تحول محور، بهره گیری از نوآوری در راستای بهبود عملکرد در کسب مزیت های رقابتی در فراسوی بازارها و بهبود فرآیند تصمیم گیری ضروری است. صاحب نظران علم مدیریت نوآوری را به طرق گوناگون تقسیم می کنند. در یکی از این تقسیم بندی ها نوآوری به سه دسته شامل موارد ذیل تقسیم می شود: نوآوری تولید: این نوع از نوآوری به مواردی اطلاق می شود 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 می افتد. 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 [۲۲]. نوآوری فرایندی: این نوع از نوآوری بر بهبود انعطاف پذیری فعالیت ها، هزینه های پایین تر تولید و عرضه محصولات و خدمات، بهبود شرایط کاری و کاهش زیان های محیطی دلالت دارد [۲۳].

در هزاره سوم میلادی مدارس و مراکز آموزشی موفق اند که با بهره گیری از آخرین یافته های دانش مدیریت به استقبال تغییر رفته و با توجه به شرایط موجود، خود را با روندهای ملی و بین المللی 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 می توانند بر مسائل چالش های سازمان غلبه نمایند و به راه حل های درست و منطقی دست یابند. از آنجا که داشتن تفکر استراتژیک پیامدی موثر و مستقیم در سیاستگذاری و برنامه ریزی آموزشی دارد و از طرفی از ارکان مهم و موثر وزارت آموزش و پرورش می باشد، 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، سرمایه فکری 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، سرمایه فکری، گرایش به نوآوری سازمانی و روابط بین آنها مطالعاتی در داخل و خارج از کشور انجام گرفته است که

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 تهران و مناطق تابعه به تعداد ۱۸۱ نفر بوده که تمام این افراد به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شده اند. برای جمع آوری اطلاعات میدانی از ابزار پرسشنامه به شرح ذیل استفاده شده است:

تفکر استراتژیک: برای سنجش این متغیر، از پرسشنامه استاندارد گلدمن مشتمل بر ۴۰ 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 ۱ تا ۴ ارزش‌گذاری شده اند. **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 ۴۲ سؤال می‌باشد. گزینه‌های پاسخ دارای مقیاس پنج نقطه‌ای هستند و از کاملاً مخالف (=۱) تا کاملاً موافق (=۵) طبقه بندی شده اند.

گرایش به نوآوری سازمانی: برای بررسی متغیر گرایش به نوآوری سازمانی از پرسشنامه استاندارد جیمز و همکارانش استفاده شده است. این پرسشنامه شامل سه بُعد نوآوری تولیدی، فرایندی و اداری و ۱۷ سؤال می‌باشد که بر مبنای طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف (=۱) تا کاملاً موافق (=۵) دسته‌بندی شده است.

برای اطمینان از روایی پرسشنامه از روش‌های روایی محتوا و روایی صوری استفاده شد. در این راستا پرسشنامه در اختیار ۱۰ نفر از خبرگان آموزش و پرورش قرار گرفت و از آنها خواسته شد تا نظر خود را در رابطه با شکل و فرم تک تک سؤالات و محتوای آنها از لحاظ قابل فهم بودن برای پاسخ دهندگان بیان کنند. سپس مجموعه‌ای از نظرات اخذ شده در باب سؤالات پرسشنامه جمع آوری 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 ۳۰ نفره توزیع و مقدار آلفای کرونباخ آن با استفاده از نرم افزار SPSS محاسبه گردید که نتایج حاصله در جدول ۱ نشان داده شده است. همان طور که در جدول مذکور ملاحظه می‌شود، پایایی همه زیرمجموعه‌ها نسبتاً بالا و از حد قابل قبول یعنی ۰٫۷ بیشتر است. لذا پرسشنامه تحقیق از پایایی مطلوبی برخوردار 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. بدین منظور از نرم‌افزار آماری SPSS بهره گرفته شده است.

به اختصار به برخی از آنها اشاره می‌شود:

ندجما [۲۴] در مطالعه‌ای به بررسی نقش سرمایه فکری در دستیابی به نوآوری سازمانی پرداخت. نتایج تحقیق وی نشان داد که سرمایه فکری و ابعاد سه‌گانه آن شامل سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارند. مانولا و پاپوتیک پانتیک [۲۵] 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. ال فوایر [۲۶] نیز در تحقیقی به بررسی تأثیر سرمایه‌گذاری در سرمایه فکری بر نوآوری سازمانی در یک شرکت صنعتی در کشور اردن پرداخت. نتایج تحقیق وی بیانگر آن بود که سرمایه‌گذاری در سرمایه فکری و توانایی در جذب، خلق، توسعه و نگهداری سرمایه فکری و توانایی افزایش رضایت مشتری می‌تواند زمینه‌ساز افزایش نوآوری سازمانی در شرکت شود.

اسمعیلی [۲۷] 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 [۲۸] 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 [۲۹] 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 [۳۰] 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 تأثیر 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؟

جدول ۲: نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در مورد توزیع داده های 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

جدول ۱: مقدار آلفای کرونباخ پرسشنامه تحقیق

Table 1: Cronbach's Alpha Criterion Questionnaire

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

جدول ۳: 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

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 ۲) سطح معنی داری در مورد تمامی متغیرها، از سطح خطا (۰.۰۵) بزرگتر است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که داده های مربوط به متغیرهای تحقیق از توزیع نرمال برخوردار می باشد. لذا با توجه به نرمال بودن توزیع داده ها و بالاتر بودن تعداد نمونه ها از ۳۰ (بر اساس قضیه حد مرکزی) می توان از آزمون های پارامتریک برای تحلیل فرضیه های 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.

همان طور که در جدول ۳ ملاحظه می شود در مورد متغیرهای تفکر استراتژیک، سرمایه فکری و گرایش به نوآوری سازمانی، آماره آزمون (t) از مقدار بحرانی (۱.۶۴) بزرگتر و سطح معنی داری از سطح خطا (۰.۰۵) کوچکتر است. بنابراین با توجه به اینکه میانگین پاسخ های اعضای نمونه آماری به سؤالات مرتبط با این متغیرها، بیشتر از حد وسط و میانگین می باشد در سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان 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 ۴ نشان داده شده است.

همان طور که در جدول ۴ ملاحظه می شود، سطح معنی داری کوچکتر

از سطح خطاست، لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان 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 نشان دهنده ارتباط مستقیم بین متغیرها است. به 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 ۰.۸۰۲ افزایش می یابد. همچنین با افزایش سرمایه فکری در اعضای جامعه آماری، نیز گرایش به نوآوری سازمانی در آنها به میزان ۰.۴۵۶ افزایش پیدا می کند.

در ادامه به منظور تحلیل داده های مربوط به رابطه بین متغیرهای تحقیق، مبنی بر قابلیت پیش بینی گرایش به نوآوری سازمانی از طریق توانایی تفکر استراتژیک و سرمایه فکری در مدیران ادارات آموزش و پرورش شهر تهران، از آزمون رگرسیون گام به گام استفاده می شود. در این روش ابتدا متغیر سرمایه فکری (ردیف ۱) و سپس متغیر تفکر استراتژیک (ردیف ۲) در مدل اضافه شده است. جدول ۵ آماره های مربوط به آزمون رگرسیون را نشان می دهد.

همان طور که در جدول ۵ ملاحظه می شود مقدار ضریب همبستگی (R) سرمایه فکری ۰.۵۴۶ و سرمایه فکری و تفکر استراتژیک ۰.۸۲۷ می باشد که نشان می دهد بین مجموعه متغیرهای مستقل و متغیر وابسته همبستگی وجود دارد. مقدار ضریب تعیین تعدیل شده برای سرمایه فکری برابر است با ۰.۲۹۴ و برای سرمایه فکری و تفکر استراتژیک برابر با ۰.۶۸ می باشد و این بدین معنا است که ۶۸ 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 ۶ ضرایب رگرسیونی متغیرهای تحقیق آورده شده است.

برای بررسی میزان رابطه بین متغیرها، ضرایب استاندارد و مقدار سطح

جدول ۴: 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

جدول ۵: 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

جدول ۶: 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

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 پیش بینی گرایش به نوآوری سازمانی از طریق تفکر استراتژیک و سرمایه فکری وجود دارد.

نتیجه گیری

همان طور که اشاره شد تفکر استراتژیک، سرمایه فکری و نوآوری سازمانی از جمله متغیرهایی هستند که در علم مدیریت امروز مورد توجه صاحب نظران 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 و برنامه ریزی 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 برنامه ریزی های سازمانی می تواند نقش مثبت و مفیدی ایفا کند. لذا با توجه به نقش و جایگاه بی بدیل آموزش و پرورش در فرایند رشد و توسعه کشور در این تحقیق رابطه بین تفکر استراتژیک و سرمایه فکری

معناداری t مشاهده شده مورد بررسی قرار گرفته است. مدل دوم نشان می دهد که برای هر یک تغییر انحراف استاندارد در گرایش به نوآوری، ۰٫۲۲۸ از انحراف معیار متغیر سرمایه فکری تغییر پیدا می کند. مدل دوم بیانگر آن است که با هر یک تغییر انحراف معیار در گرایش به نوآوری ۰٫۶۹۸ از انحراف معیار متغیر تفکر استراتژیک تغییر پیدا می کند. با توجه به اینکه سطح معنی داری در مورد تمامی متغیرها کوچکتر از سطح خطاست، بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان 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 می یابد.

نتایج نشان می دهد که توانایی تفکر استراتژیک (با ضریب ۰٫۶۹۸) در مقایسه با سرمایه فکری (با ضریب ۰٫۲۲۸) تأثیر بیشتری بر گرایش به

آموزش و پرورش درصد اجرای تحول بنیادین است، از اهمیت و ضرورت بیشتری برخوردار می باشد. 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 سرمایه های فکری سازمان به عمل می آید. سند تحول بنیادین درصد برهم زدن وضع موجود و حرکت به سمت آموزش و پرورش پویا، اثربخش، خلاق و تعالی بخش می باشد 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 فرصت های نوآوری و خلاقیت را در سازمان خود و در بین ذینفعان فراهم آورند. مدیران مثبت اندیش، خلاق، ریسک پذیر، 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، می توانند تحول آفرین باشند و در زمره پیشگامان تحول قلمداد گردند و در نقطه مقابل، مدیران منفی گرا، فاقد مهارتهای ارتباطی و انسانی، حافظ وضع موجود و ناتوان در مدیریت تغییرات و تحولات، نه تنها همراه و همگام تحول آفرینی نخواهند بلکه می توانند سد راه اجرای دقیق و جامع سند تحول بنیادین باشند.

با توجه به نتایج حاصل از تحقیق، پیشنهاداتی به شرح ذیل که می تواند توسط مدیران ستادی و سایر سازمان های آموزشی دارای شرایط مشابه مورد استفاده قرار گیرد ارائه می شود:

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 سرمایه های فکری و تربیت مدیران شایسته انجام گیرد. بر طبق نتایج پژوهش توجه به تفکر استراتژیک و سرمایه های فکری، نوآوری بیشتری را برای آموزش و پرورش به همراه دارد. بر این اساس استفاده مناسب از کلاس های بازآموزی و آموزش ضمن خدمت برای توانمندسازی و ارتقای مهارت ها و شایستگی های 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 کانال های ارتباطی رسمی و غیر رسمی با ذی نفعان خود از جمله دانش آموزان، 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 کنفرانس های آموزشی و تبلیغاتی، برگزاری نمایشگاه، به روزرسانی وبسایت و ارائه مطالب مفید برای مخاطبین نامی معتبر و قابل اتکا در فضای رقابتی در میان ذی نفعان ایجاد نمایند و با دریافت بازخورد آنان موانع رضایت مندی را برطرف نمایند.

مدیران آموزش و پرورش باید رویکرد خود را به سمت سرمایه های نامشهود و استفاده بهینه از آنها تغییر دهند و اتکا بر سرمایه های مالی و فیزیکی را کم نمایند. استفاده از سرمایه انسانی، دانش، مهارت و

با گرایش به نوآوری سازمانی در مدیران ادارات آموزش و پرورش شهر تهران مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته است.

نتایج حاصل از تحلیل داده های 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 می یابد. ضمناً بر اساس نتایج تحقیق، توانایی تفکر استراتژیک در مقایسه با سرمایه فکری، تأثیر بیشتری بر گرایش به نوآوری سازمانی دارد.

شایان ذکر است یافته های تحقیق با نتایج پژوهش های اسمعیلی [۲۷]، امامی [۲۸]، باقریان [۲۹]، شهباززاده و همکارانش [۱۷]، ندجما [۲۴] و گرگانی و همکارانش [۱۹] هماهنگی و همخوانی دارد و آنها را تأیید می کند. لذا به مدیران و مسئولین ذربط در آموزش و پرورش توصیه می شود 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 ظرفیت ها و توانمندی های ادراکی آنها می باشد.

اساساً نوآوری، فرآیندی دانش محور است و محصول و نتیجه توانایی های تفکر فرد، دانش و سرمایه های فکری است و می توان گفت سازمان هایی که سطح مطلوبی از توانایی تفکر استراتژیک و سرمایه فکری را دارا هستند، نوآورتر نیز می باشند. دراکر با تأکید فراوان اظهار می دارد که هر سازمانی نیاز به یک توانایی و مهارت اساسی دارد و آن نوآوری است [۲۰]. این بدان دلیل است که در چنین سازمان هایی به علت وجود سرمایه های فکری و توانایی تفکر استراتژیک، یادگیری نیز بیشتر به وقوع می پیوندد که این به نوبه خود حل مسئله، ارائه راهکارهای بدیع و غیرتقلیدی برای انجام امور و به طور کلی نوآوری را در پی دارد. به عبارت دیگر سازمان هایی با سطوح بالایی از سرمایه فکری به احتمال زیاد سازمان های یادگیرنده ای هستند که همواره روش های جدید انجام امور را به بوته آزمایش می گذارند، منابع را به گونه ای بهینه تخصیص می دهند، مسائل را از زوایای گوناگون بررسی و تجزیه و تحلیل می کنند و دانش و تکنولوژی جدید را سریع تر از سایر سازمان ها جذب می نماید و به کار می گیرند 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 می باشد، مهم است که مدیران این قابلیت ها و توانمندی ها را مدیریت و در این زمینه اقدام به شناسایی این نوع سرمایه ها، سرمایه گذاری و سنجش و اندازه گیری آنها نمایند.

به طور کلی با توجه به نتایج به دست آمده، ارتباط معنادار بین متغیرهای تحقیق پذیرفته می شود. لذا متغیرها و مؤلفه های تحقیق می بایست مورد توجه مدیران آموزش و پرورش قرار گیرد.

انجام این پژوهش و استفاده از یافته های آن، در شرایط حاضر که

superiority in competition. *Management Engineering Monthly*. 2012; 46(5), 64-67. Persian.

[3] Ghaffarian W, Kiani G. *Effective strategy*. Tehran: Farda Publishing.; 2013. Persian.

[4] Ahmed Al-Dujaili MA. Influence of intellectual capital in the organizational innovation. *International Journal of Innovation, Management and Technology*. 2012; 3(2): 128-135.

[5] Moshayekh F. [Translation of Strategic planning in the educational system]. Kaufman R, Hermann J (Authors). Third edition. Tehran: School Publications; 2006. Persian.

[6] Soltani I. *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; 2016. Persian.

[7] Senge MP. *The fifth discipline: The art & practice of the learning organization*. New York: Doubleday; 1999.

[8] Senge MP. *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; 1998.

[9] Chaopani H, Zare Khalili M, Ghasemi A, Gholamzadeh H. The relationship between intellectual capital with organizational innovation (case study: development insurance corporation), *Innovation and Creativity in the Humanities*. 2012; 2(1): 27-58. Persian.

[10] Moamaie H, Amini M, Daraqi H, Mashayekh M, Jan Bangi M. Measurement of strategic thinking among staff managers of Tehran university of medical sciences and health services. *Journal of Health Management*. 2013; 53: 73-84. Persian.

[11] Rezaei Nejad A. [Translation of Management challenges in the 21st century] Drucker P (Author). Tehran: Fara Publishing; 2013. Persian.

[12] Mashbaki A, Khazaei A. Designing the model of strategic thinking elements in Iranian organizations, *Business Management*. 2008; 1(1): 105-118. Persian.

[13] Miller S, Hickson D, Wilson D. From strategy to action: involvement and influence in top level decisions. *Long Range Planning*. 2008; 41(6): 606-28.

[14] Nazemi S, Mortazavi S, Jafariyani H. Relationship between strategic thinking and performance. *Business Management Perspective*. 2010; 35(2): 69-78. Persian.

[15] Bonn I. Improving strategic thinking: a multilevel approach. *Leadership & Organization Development*. 2005; 26(5): 336-354.

[16] Panahandeh, G., Ahmadkhani, 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. Survey

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 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 سنجیده تری 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.

پی نوشت

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

مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان به نسبت سهم برابر در این پژوهش مشارکت داشتند.

تشکر و قدردانی

از تمام کسانی که ما را در انجام این پژوهش یاری رساندند تشکر و قدردانی داریم.

تعارض و منافع

«هیچ گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.»

مراجع

[1] Bahrami S, Rajaepour S, Aghahosseini T, Bakhtiar Narsabadi H. Simple and multiple relations between strategic human resource management and organizational innovation at Iranian Universities. *Asian Journal of Management Research*. 2011; 2(1): 74-83.

[2] Pahlevanian H. Intellectual capital of hidden property for

- Touta" company. Algeria, Business and Innovation Research. 2016; 4: 30-57.
- [25] Mamula T, Pantić-Popović S. Relationship between innovativeness and strategic planning - empirical research. *Industrija*. 2015; 43(4): 47-65.
- [26] Al-Fawaeer MA. The intellectual capital investment and its impact on organizational innovation: An empirical study on Jordanian industrial public shareholding listed companies (JIPSLC). *International Business Research*. 2013; 6(10): 119-131.
- [27] Esmaili M. *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*, [master's thesis], Islamic Azad University, Shahrood Branch; 2017. Persian.
- [28] Emami F. The relationship between strategic thinking and organizational innovation with the mediating role of knowledge management in Mazandaran industrial enterprises, [master's thesis]. Islamic Azad University, Behshahr Branch; 2017. Persian.
- [29] Bagherian Y. Investigating the relationship between intellectual capital and organizational innovation of school principals in Ahar city, [master's thesis]. Payame Noor University, Gilan; 2017. Persian.
- [30] Diantenezhad N, Irajpour A. *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; 2015. Persian.
- of relationship between strategic thinking within deployment of knowledge management and organizational innovation in miandoab NIOPDC. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 2016; 7(4): 294-307.
- [18] Anvari Rostami A, Rostami M. Evaluation of models and methods for measurement and valuation of intellectual capital companies. *Journal of Accounting and Auditing Reviews*. 2003; 34: 51-75. Persian.
- [19] Gorgani T, Nazem F, Pasha Sharifi H, Karimzade S. 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*. 2014; 2(4): 501-510.
- [20] Amini F. [Translation of Effective director] Drucker P (Author). Tehran: Fara Publishing; 2013. Persian.
- [21] Najafipour F. *Organizational innovation*. Tehran: IS Iran Institute of Publications; 2014. Persian.
- [22] Hamidi K., Iranban S, Kazempour H. Investigating the relationship between personnel productivity and knowledge management and organizational innovation in Aseman air base. Paper presented at the 1st International Management Conference, Challenges and Solutions, Tehran; 2013. Persian.
- [23] Suriati O, Halijjah S, Nor Azali M. Does innovation contribute to employee performance ?. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2016; 219: 571-579.
- [24] Nedjema A. The role of intellectual capital in achieving organizational innovation study of the Case of "Ain

Citation: (Vancoure): NavidAdham M, Shafizadeh H. [Investigating the relationship between strategic thinking and intellectual capital with an attitude towards organizational innovation among managers and experts in Tehran education areas]. *Tech. Edu. J*. 2019; 13(4): 881-890.



<http://dx.doi.org/10.22061/jte.2019.5065.2163>



COPYRIGHTS

© 2019 The author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, as long as the original authors and source are cited. No permission is required from the authors or the publishers.