

بررسی نقش میانجی سرمایه اجتماعی سازمانی در رابطه با رهبری دوسوتوانی و هوش رقابتی در شرکت آرتاویل تایر اردبیل

تورج حسن زاده ثمرین^{۱*} - ناصر سیف الهی^۲ - مهدی ایمانی فرد^۳

۱. دانشیار دانشگاه پیام نور تهران

۲. دانشیار دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد موسسه آموزش عالی مقدس اردبیلی، اردبیل

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۴/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۶/۱۲

چکیده

پژوهش حاضر باهدف بررسی نقش میانجی سرمایه اجتماعی سازمانی در رابطه با رهبری دوسوتوانی و هوش رقابتی در شرکت آرتاویل تایر اردبیل انجام پذیرفت. این پژوهش بر اساس هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش تمام کارکنان شرکت لاستیک‌سازی آرتاویل تایر اردبیل در سال ۱۳۹۸ به تعداد ۵۱۰ نفر بودند. نمونه آماری با جدول مورگان ۱۳۱ نفر برآورد و با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، پرسشنامه هوش رقابتی بل (۲۰۰۰) و پرسش نامه رهبری دوسوتوانی جانسن (۲۰۰۶) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی انجام شد. در بخش توصیفی از نرم‌افزار Spss24 و در بخش استنباطی، با روش تجزیه و تحلیل ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزار smart PLS3 و برای بررسی مدل میانجیگری از روش سوپل تست و آماره VAR استفاده شد. نتایج نشان داد رهبری دوسوتوانی بر سرمایه اجتماعی و هوش رقابتی، و سرمایه اجتماعی بر هوش رقابتی تأثیر معنی‌داری دارد. مدل میانجی‌گری و سوپل تست نشان داد سرمایه اجتماعی در رابطه‌ی بین رهبری دوسوتوانی و هوش رقابتی به صورت معنی‌داری نقش میانجی دارد. نتایج آماره VAR نشان داد نیمی از رابطه رهبری دوسوتوانی و هوش رقابتی توسط سرمایه اجتماعی تبیین می‌شود.

واژه‌های کلیدی: رهبری دوسوتوانی، سرمایه اجتماعی سازمانی، شرکت آرتاویل تایر، هوش رقابتی

مقدمه

یکی از اساسی‌ترین وظایف مدیران سازمان‌ها برای بقا و موفقیت در فضای آشفته و پیچیده‌ی کسب‌وکار امروزی، ایجاد استراتژی سازمانی محکم است و یکی از مهم‌ترین منابع برای تدوین، اجرای و ارزیابی استراتژی‌های محکم سازمانی، دانش است (Köseoglu et al, 2019, 284). در حیطه‌ی دانش، نقش اصلی را چگونگی جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل و پردازش آن ایفا می‌کند (Bolisani and Bratianu, 2018, 120) که یکی از روش‌های جدید و بسیار کارآمد جمع‌آوری و پردازش دانش، هوش رقابتی (IC)^۱ است (SCIP, 2014). هوش رقابتی واکنش فعالانه‌ای است، که با کنکاش محیطی با هدف جمع‌آوری اطلاعات برای تصمیم‌گیری برای چالش فعلی و آتی سازمان انجام می‌پذیرد (Ortoll-Espinet et al, 2008, 4). اما ملزومات هوش رقابتی، مدیرانی در درجه اول با تجربه بالا و دانش کافی، و سپس قابلیت دوسوتوانی آن‌ها است (Oubrich et al, 2018, 27). بنابراین دوسوتوانی مدیران را می‌توان یکی از اجزای اصلی هوش رقابتی در نظر گرفت (Maritz & Du Toit, 2018, 6).

رهبری دوسوتوان^۲ نظریه جدیدی در رهبری محسوب می‌شود که توسط روزینگ^۳ و همکاران (۲۰۱۱) مطرح شد. آن‌ها مطرح کردند که رهبری دوسوتوان به بهترین شکل می‌تواند باعث برانگیختن و هدایت نوآوری شود؛ زیرا قادر است به‌طور هم‌زمان مهارت‌های اکتشافی و مهارت‌های بهره‌بردارانه موردنیاز فرایند نوآوری را به کار گیرد (Rosing et al, 2011, 959)، اما اکتشاف^۴ و بهره‌برداری^۵ یک مفهوم مهم و کاملاً وابسته به دانش و هوش است. زیرا پیش‌نیاز دوسوتوانی، استفاده از ظرفیت هوش و دانش در جهت استفاده از فرصت‌های به وجود آمده است (نظریان سامانی و عسکری، ۱۳۹۷). با توجه به اینکه در ادبیات هوش رقابتی بر دوسوتوانی رهبران تأکید شده (Maritz & Du Toit, 2018, 6؛ Oubrich et al, 2018, 27؛ Ivan, 2015, 188) و همچنین در ملزومات اکتشاف و بهره‌برداری بر هوش مدیران

-
1. Competitive intelligence
 2. Ambidextrous leadership
 3. Rosing
 4. Exploration
 5. Exploitation

تأکید شده است (Smith et al, 2005, 356؛ Van den Hooff & De Ridder, 2004, 119) می توان انتظار داشت هوش رقابتی و دوسوتوانی رابطه‌ی دوطرفه با یکدیگر داشته باشند؛ بنابراین در این پژوهش به بررسی رابطه رهبری دوسوتوانی با هوش رقابتی پرداخته شده است. اما به نظر می‌رسد سرمایه اجتماعی^۱ در بررسی این امر نقش تعیین کننده داشته باشد. زیرا سرمایه اجتماعی با ایجاد شبکه‌های روابط، زمینه تبادل ارزشمند منابع اطلاعات و دانش را برای اعضای شبکه فراهم می‌کنند که می‌تواند در اختیار سازمان قرار گیرد (Kim et al., 2013؛ Pena-Lopez & Sanchez-Santos, 2017). بنابراین سرمایه اجتماعی می‌تواند ابزار اصلی دریافت اطلاعات ارزشمند مورد نیاز هوش رقابتی باشد. از سوی دیگر رهبری سازمان با خلق و یا استفاده‌ی بهینه از سرمایه اجتماعی، در ارتباط بوده (رضایی منش و همکاران، ۱۳۹۲، ۱۵۳) و در توانمندسازی سازمان به منظور اکتشاف و بهره‌برداری و مدیریت تنش‌های دوسوتوانی مشارکت دارد (موسی خانی و همکاران، ۱۳۹۷، ۴۰). به عبارت دیگر سرمایه اجتماعی ناشی از شبکه‌ای از رابطه‌های انسانی، اعتماد، حس عملکرد متقابل و هنجارهای اجتماعی موجب آسان شدن و قدرت گرفتن رابطه بین رهبری دوسوتوانی و هوش رقابتی می‌شود (Nahapiet & Ghoshal, 1998, 251؛ Kim et al, 2013). با توجه به این عوامل، در پژوهش حاضر سرمایه اجتماعی سازمانی به عنوان متغیر میانجی در رابطه رهبری دوسوتوان و هوش رقابتی در نظر گرفته شده است.

شرکت آرتاویل تایر اردبیل در رقابت با شرکت‌های تولیدی اروپایی که محصولات با کیفیت بالایی تولید می‌کنند و همچنین تولیدکنندگان چینی که محصولات با قیمت بسیار مناسب عرضه می‌نمایند هستند. این شرکت با تمرکز بر رهبری دوسوتوانی به دنبال ایجاد هوش رقابتی و بهره‌گیری از این هوش در موفقیت و افزایش سهم شرکت است. بنابراین مطالب مذکور پژوهش حاضر با این فرضیه‌ها انجام یافته است که رهبری دوسوتوانی می‌تواند با هوش رقابتی در شرکت آرتاویل تایر اردبیل رابطه داشته باشد و همچنین سرمایه اجتماعی سازمانی

می تواند در رابطه با رهبری دوسوتوانی و هوش رقابتی در شرکت آرتاویل تایر اردبیل نقش میانجی داشته باشد.

مروری بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش

نظریه جدید رهبری دوسوتوان توسط روزینگ و همکاران مطرح شده است. آنها دوسوتوانی رهبری را توانایی پرورش رفتار اکتشافی و رفتار بهره بردارانه در کارکنان و انعطاف بین این دو رفتار، تعریف نمودند (Rosing et al, 2011, 957). به عبارتی رهبری دوسوتوان به ظرفیت رشد اکتشاف و بهره برداری با تغییر منعطفانه بین این دو در صورت نیاز در شرایط خاص، گفته می شود (Ma et al, 2019, 166). رهبری دوسوتوان شامل دو جز بوده که شامل رفتارهای رهبری باز برای تقویت اکتشاف، رفتارهای رهبری بسته برای تقویت بهره برداری، و تغییر به صورت نامحسوس بین این دو حالت رهبری است (Zacher & Rosing, 2015, 61). رفتارهای رهبری باز فشار کاری خارجی را با کمک به استقلال شغلی کاهش می دهد و رفتارهای رهبری بسته حمایت اجتماعی مناسبی برای انجام وظایف محیا می کند (Tims et al, 2012, 177). این رفتارها می تواند نگرش و ادراک کارکنان را در مورد کار خود تغییر داده و باعث شود کارکنان برای دستیابی به عملکرد بالاتر در کار، ارتباط بهتری با یکدیگر داشته، به انسجام و ثبات در محیط سازمان اهمیت بیشتری داده و تغییرات و فعالیت های اصلاحی مختلفی را انجام دهند (Alghamdi, 2018, 7)، به نظر ما و همکاران (۲۰۱۹) نیز رهبری دوسوتوان با افزایش اشتیاق متعادل و کاهش اشتیاق وسواسی تأثیر مثبتی بر دگرگون سازی شغلی می گذارد (Ma et al, 2019, 164). از نظر نیک پی و همکاران (۱۳۹۵) نیز دو مورد از مهم ترین عوامل افزایش سرمایه اجتماعی، سبک رهبری، و ارزش ها و فضائل سازمانی می باشد. از نظر کلی و شهریاری (۱۳۹۷) نیز سرمایه های سازمانی (فکری، انسانی و ارتباطی) با دوسوتوانی سازمانی در ارتباط است. از نظر رضایی منش و همکاران (۱۳۹۱) میان رهبری تحول آفرین و سرمایه اجتماعی، رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد، زیرا رهبری سازمان به واسطه رفتارهای رهبری می تواند باعث خلق و یا استفاده ی بهینه از سرمایه اجتماعی گردد. بنیس و بیدرمن (۱۹۹۷) نیز بیان می دارد که نفوذ در افراد و برقراری ارتباطات در قالب

گروه و تیم از جمله وظایف اصلی مدیران است که در نقش رهبری مدیر معنی پیدا می‌کند. بنابراین، به نظر می‌رسد که رهبری اثربخش قادر خواهد بود سطح سرمایه اجتماعی در سازمان را بالا ببرد (Bennis & Biederman, 1997, 5). بنابراین فرضیه زیر پیشنهاد می‌شود:

H1: بین رهبری دوسوتوانی و سرمایه اجتماعی سازمانی در شرکت آرتاویل تایر اردبیل رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

هوش رقابتی به معنی جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل نظام‌مند اطلاعات از منابع متعدد است که این اطلاعات در مورد محصولات، مشتریان، رقبا و هر جنبه‌ای از محیط است که برای حمایت از تصمیمات استراتژیک مدیران ارشد سازمان مورد نیاز است. (Fleisher, 2003, 67) به عبارت دیگر هوش رقابتی درک و یادگیری رویدادهای محیط خارجی است تا به واسطه دانش از وضعیت بازار، رقابت پذیری شرکت ارتقاء یابد (Prescott, 1999, 25). در رابطه با رهبری و هوش رقابتی، گفته شده صرف‌نظر از نوع رهبری، رهبر باید در مورد محیطی که تیم خود در آن کار می‌کند، کنترل اطلاعاتی داشته باشد (Marinescu, 2006, 196). در سطح مدیریت عالی سازمان، این امر به معنای دریافت گزارش دائمی از عملکردهای رقبا و تجزیه و تحلیل ابزارهای نوآورانه است که از طریق آن بهترین نتایج حاصل می‌شود. هوش رقابتی می‌تواند اطلاعات تحلیلی و پیش‌بینی‌کننده‌ای را ارائه دهد و می‌تواند با کاهش عدم قطعیت فرآیندهای تصمیم‌گیری را برای مدیران ساده سازد. توانایی رهبر در هدایت تیم خود به سمت موفقیت می‌تواند به‌طور مداوم با اطلاعات محکم و کارآمد به دست آمده از هوش رقابتی، پشتیبانی شود. هوش رقابتی می‌تواند زمینه لازم را برای رهبر ایجاد کند تا از اقدامات واکنشی به سمت اقدامات پیشگیرانه حرکت کند، ابتکار عمل را در دست گرفته و در صورت امکان قوانین را دیکته کند. هوش رقابتی در سطح مدیریت سازمان، می‌تواند متمرکز بر پشتیبانی از تصمیمات در تحقق وظایف برنامه‌ریزی شده باشد اما در سطح رهبری هوش رقابتی می‌تواند با خلاقیت و ابتکار عمل بیشتر، پیشنهادها و روش‌های دیگری را جهت توسعه اقتصادی ارائه دهد (Ivan, 2015, 188). بنابراین فرضیه زیر پیشنهاد می‌شود:

H2: بین رهبری دوسوتوانی و هوش رقابتی در شرکت آرتاویل تایر اردبیل رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نظریه سرمایه اجتماعی در سازمان بر ایده‌ی تبادل اطلاعات و دانش در میان اعضای یک شبکه مانند کارکنان یک سازمان استوار است (Kim et al, 2013). سازمان‌های دارای سرمایه اجتماعی بالا، سطح بالایی از اعتماد و هماهنگی اهداف بین کارکنان و سازمان، را نشان می‌دهند (Onyx & Bullen, 2000, 31). هماهنگی اهداف بین کارکنان و سازمان باعث می‌شود کارکنان افکار یکسانی درباره مسیر فعلی و آینده سازمان به اشتراک گذاشته، و انگیزه‌ی بیشتری برای اجرای استراتژی‌های سازمان داشته و با استفاده از روش‌های هوش رقابتی مانند جمع‌آوری اطلاعات رقیبان، باعث رسیدن سازمان به اهدافشان شوند (Trong Tuan, 2017, 305). از این رو با توجه به اینکه شبکه‌های روابط موجود در سرمایه اجتماعی ابزار ارزشمندی برای به دست آوردن اطلاعات استراتژیک هستند بنابراین می‌توان گفت سرمایه اجتماعی کاملاً با هوش رقابتی ارتباط دارد (Ortol-Espinet et al, 2008, 5). در این رابطه حسن‌زاده ثمرین و همکاران (۱۳۹۳) نیز دریافتند که سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد و پژوهش‌های مختلفی مانند دوکوهی و همکاران (۱۳۹۳) و ملائیان و اسلامیه (۱۳۸۹) نیز تأثیر یادگیری سازمانی را بر هوش رقابتی را مثبت ارزیابی کرده‌اند. بنابراین فرضیه زیر پیشنهاد می‌شود:

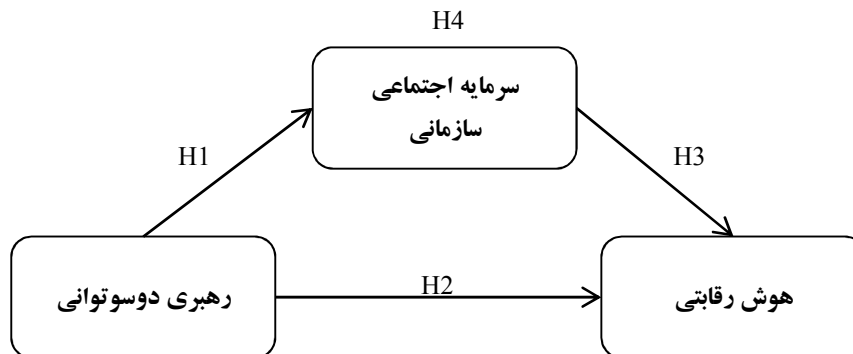
H3: بین سرمایه اجتماعی سازمانی و هوش رقابتی در شرکت آرتاویل تایر اردبیل رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

سرمایه اجتماعی خاصیت ساختار اجتماعی است که به افراد کمک می‌کند تا بر مشکلاتی که به‌طور جمعی با آن مواجه‌اند، فائق آیند (حسن‌زاده ثمرین و همکاران، ۱۳۹۳، ۱۰۴). در دیدگاه بوردیو^۱ (۱۹۸۶) سرمایه اجتماعی بر اساس روابط و شبکه‌های اجتماعی تبیین شده است. در دیدگاه ناهاپیت و گوشال^۲ (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی، مجموع منابع موجود و قابل

1. Bourdieu
2. Nahapiet and Ghoshal

کسب در یک شبکه اجتماعی تعریف شده است. که شامل سه بعد رابطه‌ای، شناختی و ساختاری است (Liu et al, 2017). گفته شده سرمایه اجتماعی سازمانی نقش مهمی در هوش رقابتی دارد، اما شکل گیری سرمایه اجتماعی سازمانی، در گرو رهبران سازمان و نوع رهبری آنان است (Kim et al, 2013). به عبارت دیگر سرمایه اجتماعی با ایجاد شبکه‌ای از افرادی که به یکدیگر اعتماد داشته باعث کارآمدی رابطه بین رهبری دوسوتوانی و هوش رقابتی می‌شود (Kim et al, 2013؛ Nahapiet & Ghoshal, 1998, 251). بنابراین فرضیه زیر پیشنهاد می‌شود:

H4: سرمایه اجتماعی سازمانی در رابطه بین رهبری دوسوتوانی و هوش رقابتی نقش میانجی در شرکت آرتاویل تاثیر اردبیل وجود دارد.
بنابراین با توجه به مطالب گفته شده و نتایج به دست آمده از مبانی نظری بررسی شده، مدل زیر ارائه می‌گردد.



شکل ۱. مدل نظری پژوهش

روش شناسی

پژوهش حاضر بر اساس هدف، کاربردی بوده و از نظر روش گردآوری داده‌ها، پژوهشی توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان شرکت لاستیک سازی آرتاویل تاثیر اردبیل در سال ۱۳۹۸ به تعداد ۵۱۰ نفر تشکیل دادند. با توجه به حجم جامعه با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه ۱۳۱ نفر برآورد شد و سپس با استفاده از روش نمونه گیری تصافی ساده از بین جامعه مورد نظر انتخاب شدند. داده‌های مورد نیاز با استفاده از

پرسشنامه‌های استاندارد گردآوری شد. جهت اطمینان از اجرای دقیق آزمون‌ها، درک کامل پرسش‌ها و رفع ابهامات احتمالی پاسخگویان، پرسشنامه‌ها به شیوه مصاحبه در حضور پژوهشگر انجام شد. متغیر سرمایه اجتماعی با پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال^۱ (۱۹۹۸) اندازه‌گیری شد. این پرسشنامه با ۱۶ گویه، ۳ بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی را مورد بررسی قرار می‌دهد. متغیر هوش رقابتی از طریق یک مقیاس ۱۵ عددی اقتباس شده از پرسشنامه هوش رقابتی بل^۲ (۲۰۰۰) اندازه‌گیری شد. این پرسشنامه از پنج بعد فرصت‌های بازاریابی: (سه گویه)، تهدیدهای رقابت کنندگان (پنج گویه)، ضررهای رقابتی (سه گویه)، فرضیات اصلی (شش گویه)، آسیب‌پذیری‌ها (دو گویه) تشکیل شده است. متغیر رهبری دوستوانی نیز با پرسشنامه استاندارد جانسن (۲۰۰۶) که شامل دو بعد اکتشافانه و بهره‌بردارانه است، اندازه‌گیری شد. هر سه پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (خیلی موافقم = ۵، تا خیلی مخالفم = ۱) تنظیم شده بودند. برای سنجش روایی سازه‌های پرسشنامه‌های مورد استفاده و هر یک از ابعاد آن‌ها، ابتدا از نظرات اساتید مدیریت بهره‌جسته شده و پس از اعمال نظر اساتید، ابتدا روایی همگرا و سپس روایی واگرا محاسبه شد. در مرحله روایی همگرا، میانگین واریانس استخراج شده (AVE) هر یک از آن‌ها محاسبه شد. نتایج این آزمون نشان داد برای سرمایه اجتماعی میزان AVE بالای ۰/۵ و میزان t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ بوده اما میزان AVE برای رهبری دوستوانی و هوش رقابتی کمتر از ۰/۵ به دست آمد. برای اصلاح روایی این دو متغیر پرسش‌هایی از دو متغیر را که دارای بار عاملی کمتری بودند را حذف و دوباره میزان AVE برای این دو متغیر محاسبه شد. میزان AVE در آزمون دوم، برای هر دو متغیر رهبری دوستوانی و هوش رقابتی، بالای ۰/۵ و میزان t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ به دست آمد که نشان از روایی مناسب پرسشنامه‌ها بود (جدول ۱). در گام دوم و مرحله روایی واگرا، ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فروئل و لارکر تشکیل شد، در این ماتریس، میزان جذر میانگین واریانس استخراج شده در قطر اصلی ماتریس از اعداد سمت راست و پایین خود بیشتر بود، بنابراین

1. Nahapiet & Ghoshal

2. Beal

سازه‌ها در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر، بنابراین روایی واگرایی مدل در حد مناسبی است (جدول ۲). پس از بررسی روایی، پایایی پرسشنامه‌ها با محاسبه ضریب پایایی ترکیبی (CR) و ضرایب آلفای کرونباخ بررسی شد. نتایج نشان داد که ضریب پایایی ترکیبی و ضرایب آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرهای تحقیق از ۰/۷ بیشتر بوده که حاکی از پایایی مناسب پرسشنامه‌ها است (جدول ۱). برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی فرضیه‌های پژوهش، با روش تجزیه و تحلیل ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزار smartPLS3 و برای بررسی مدل میانجیگری از روش سوپل تست استفاده شد.

جدول ۱. روایی و پایایی ابزار

متغیر	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	ضریب پایایی ترکیبی (CR)	ضرایب آلفای کرونباخ
رهبری دوسوتوانی	۰/۵۳۹	۰/۹۱۳	۰/۸۹۲
هوش رقابتی	۰/۵۲۰	۰/۸۶۷	۰/۸۱۵
سرمایه اجتماعی	۰/۶۱۸	۰/۹۶۳	۰/۹۵۹

جدول ۲. ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فروئل و لارکر

دوسوتوانی	هوش رقابتی	سرمایه اجتماعی	
رهبری دوسوتوانی		۰/۷۳۴	
هوش رقابتی	۰/۷۲۱	۰/۶۴۷	
سرمایه اجتماعی	۰/۷۱۴	۰/۶۱۰	۰/۷۸۶

یافته‌ها

توصیف جمعیت شناختی

نتایج آمار جمعیت شناختی نشان داد اغلب افراد مورد مطالعه با ۱۱۳ نفر فراوانی (۸۶/۳ درصد) مرد و مابقی افراد زن بودند. بیشتر افراد با ۹۷ نفر فراوانی (۷۴ درصد) متأهل و مابقی افراد مجرد بودند. سن افراد مورد مطالعه به این صورت بود که ۵۷ نفر (۴۳/۵ درصد) در رنج سنی ۳۰ تا ۳۹ سال قرار داشتند و کمترین رنج سنی با ۱ نفر (۰/۸ درصد) مربوط به رنج سنی ۵۰ سال و بالاتر بود. میزان تحصیلات افراد مورد مطالعه به این صورت بود که ۵۶ نفر (۴۲/۷

درصد) دارای مدرک لیسانس بودند و کمترین تعداد میزان تحصیلات با ۳ نفر (۲/۳ درصد) مربوط به مدرک دکتری بود. سابقه کار افراد مورد مطالعه به این صورت بود بیشتر افراد ۶۵ نفر (۴۹/۶ درصد) سابقه کار ۱۱ تا ۲۰ ساله داشتند و کمترین سابقه کاری با ۳ نفر (۲/۳ درصد) مربوط به سابقه کاری ۲۱ تا ۳۰ ساله بود.

برازش مدل ساختاری

جدول ۳. معیار F^2 ، R^2 ، Q^2 و GOF

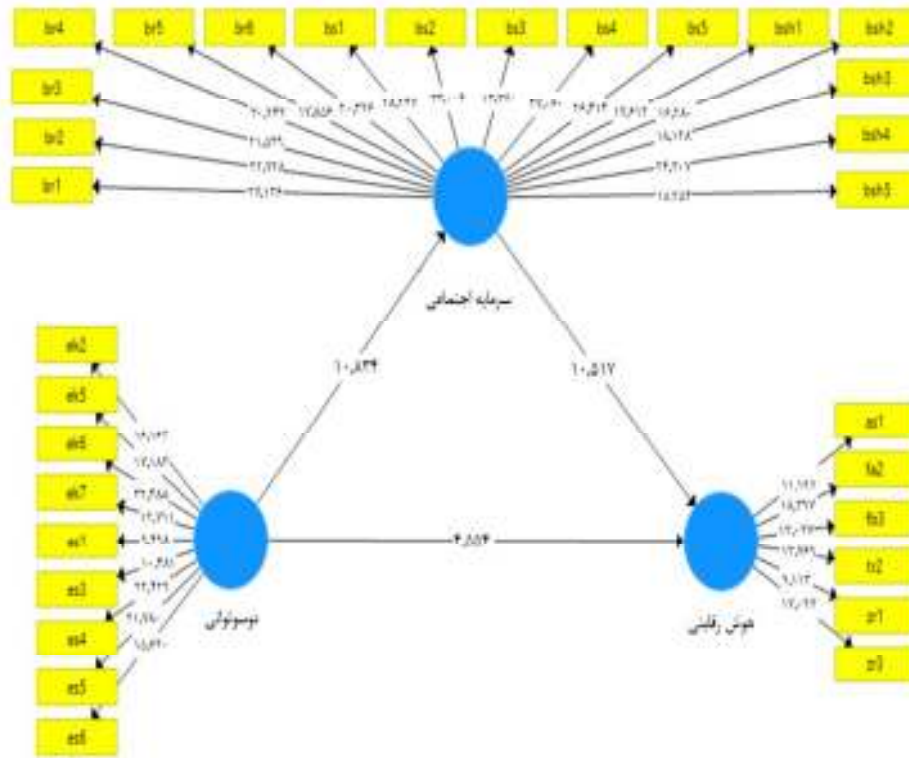
مقدار ملاک	نتیجه	اندازه	متغیر	معیار	
ضعیف = ۰/۰۲ متوسط = ۰/۱۵ قوی = ۰/۳۵	متوسط	۰/۱۴۲	دوسوتوانی ← هوش رقابتی	F2	
	قوی	۰/۵۹۳	دوسوتوانی ← سرمایه اجتماعی		
	قوی	۰/۵۹۸	سرمایه اجتماعی ← هوش رقابتی		
ضعیف = ۰/۱۹ متوسط = ۰/۳۳ قوی = ۰/۶۷	قوی	۰/۶۳۰	هوش رقابتی	R2 Adjust	
	متوسط	۰/۳۶۷	سرمایه اجتماعی		
ضعیف = ۰/۰۲ متوسط = ۰/۱۵ قوی = ۰/۳۵	قوی	۰/۳۰۲	هوش رقابتی	CV Red	Q2
	متوسط	۰/۲۰۸	سرمایه اجتماعی		
	قوی	۰/۴۰۱	رهبری دوسوتوانی	CV Com	
	قوی	۰/۵۳۳	هوش رقابتی		
	قوی	۰/۳۲۷	سرمایه اجتماعی		
	قوی	۰/۴۵۷	شاخص برازش کل		

با توجه به مقادیر ملاک، مشاهده می شود همه ی معیارهای برازش مدل ساختاری، از سطح بسیار مناسبی برخوردار می باشند، بنابراین مدل از برازش ساختاری مناسبی برخوردار است.

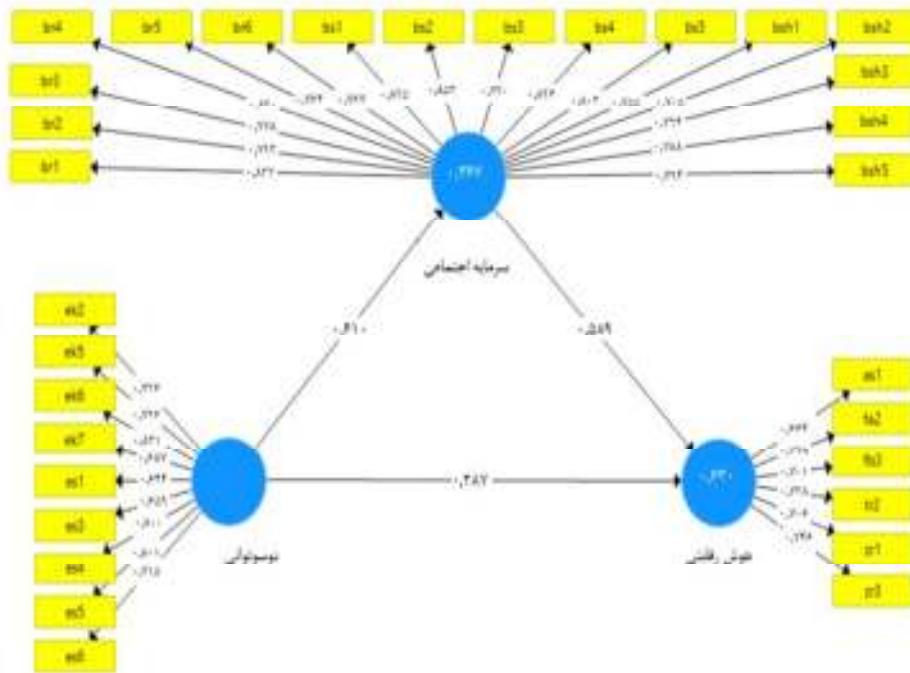
تحلیل فرضیه ها

برای فرضیه های تحقیق از مدل به صورت زیر استفاده شده است. مدل (۱) و مقادیر T معنی دار بودن اثر متغیرها را نشان می دهد. اگر مقدار T خارج از بازه [۱/۹۶ و -۱/۹۶] قرار داشته

باشد، حاکی از معنی دار بودن اثر یک متغیر بر متغیر دیگر است. مدل (۲) و حالت استاندارد نیز میزان رابطه را نشان می دهد. با توجه به اینکه مقدار T برای همه روابط خارج از بازه [۱/۹۶ و ۱/۹۶-] قرار دارد، بنابراین فرضیه های اول تا سوم پژوهش تأیید می گردند.



مدل ۱. مدل معادلات ساختاری در حالت معنی داری T



مدل ۲. مدل معادلات ساختاری در حالت استاندارد

برای محاسبه مقدار T برای نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه‌ی بین رهبری دوستوانی و هوش رفتاری، مدل میانجی‌گری با استفاده از سوپل تست و آماره VAF بررسی می‌گردد.

مدل میانجی‌گری

آزمون سوپل (رابطه ۱) برای بررسی معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه میان ۲ متغیر دیگر کاربرد داشته، و آماره VAF (رابطه ۲) برای تعیین شدت واسطه‌ای متغیر میانجی بکار می‌رود.

$$T(\text{value}) = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}} \quad \text{رابطه (۱)}$$

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c} \quad \text{رابطه (۲)}$$

(a) مقدار ضریب مسیر متغیر مستقل و میانجی = $0/610$

(b) مقدار ضریب مسیر متغیر میانجی و وابسته = $0/589$

(c) مقدار ضریب مسیر متغیر مستقل و وابسته = $0/287$

(s_a) خطای استاندارد مربوط به مسیر متغیر مستقل و میانجی = $0/060$

(s_b) خطای استاندارد مربوط به مسیر متغیر میانجی و وابسته = $0/056$

با توجه به آزمون سوبل برای فرض چهارم، مقدار T برابر با $7/350$ است و چون این مقدار خارج از $[-1/96, 1/96]$ قرار دارد بنابراین سرمایه اجتماعی در رابطه‌ی بین رهبری دوسوتوانی و هوش رقابتی به صورت معنی داری نقش میانجی دارد. این نتیجه حاکی از تأیید فرضیه چهارم پژوهش است. آماره VAF می‌دهد شدت میانجی‌گری جزئی سرمایه اجتماعی در رابطه‌ی بین رهبری دوسوتوانی و هوش رقابتی برابر با $0/555$ است به این معنی که نیمی از رابطه رهبری دوسوتوانی و هوش رقابتی توسط سرمایه اجتماعی تبیین می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی سرمایه اجتماعی سازمانی در رابطه با رهبری دوسوتوانی و هوش رقابتی در شرکت آرتاویل تایلر اردبیل انجام پذیرفت. نتایج نشان داد برای فرض اول مقدار T برابر با $4/554$ به دست آمده، و چون این مقدار خارج از $[-1/96, 1/96]$ قرار دارد. بنابراین رهبری دوسوتوانی با هوش رقابتی رابطه معنی داری دارد و میزان این رابطه $0/284$ است. در این باره می‌توان گفت دوسوتوانی شامل بهره‌برداری و اکتشاف است و گزارش شده پیش‌نیاز این دو عامل، استفاده از ظرفیت‌های دانش و هوش رقابتی است (نظریان سامانی و عسکری، ۱۳۹۷، ۷۰) به این صورت که داده‌های مربوط به بازار منجر به بهره‌برداری صحیح و جمع‌آوری اطلاعات مربوط به گرایش‌های آتی مشتریان منجر به اکتشاف می‌شود (Maritz & Du Toit, 2018, 7). در سطح کارکنان نیز، ظرفیت‌های هوش رقابتی تسهیل‌کننده فعالیت‌های بهره‌برداری است که منجر به بهبود بازدهی در کوتاه‌مدت می‌شود و در مقابل، جستجو و جمع‌آوری اطلاعات برای محصول جدید که پایه‌ای‌ترین تکنیک‌های هوش رقابتی است، منجر به فعالیت‌های اکتشافی و نوآوری در فرایند می‌شود (Gupta, & etal, p.695).

برای فرض دوم مقدار T برابر با ۱۰/۸۳۴ به دست آمده، و چون این مقدار خارج از [۱/۹۶ و ۱/۹۶-] قرار دارد بنابراین رهبری دوسوتوانی با سرمایه اجتماعی رابطه معنی داری دارد و میزان این رابطه ۰/۶۱۰ است. گفته شده رهبری دوسوتوانی توانایی پرورش هر دو نوع رفتار اکتشافی و بهره‌بردارانه در پیروان از طریق افزایش یا کاهش تغییرپذیری در رفتار آن‌ها و انعطاف پذیر بودن در تغییر بین این دو نوع رفتار (Rosing, et al., 2011, p.957) همچنان که از تعریف برمی آید تمرکز رهبری دوسوتوان بر پرورش و هدایت رفتارها و نگرش‌های کارکنان است و لازمه این امر نفوذ در افراد و برقراری ارتباطات در قالب گروه و تیم از طرف مدیران با کارکنان است که این تلاش برای افزایش ارتباط و ایجاد گروه‌های کاری زمینه ایجاد و رشد سرمایه اجتماعی در سازمان است (Bennis, 1997, p.5). از سوی دیگر ارتباط رهبری سازمان با استفاده از سرمایه اجتماعی درباره موفقیت اقدامات سازمانی (رضایی منش و همکاران، ۱۳۹۲، ۱۵۳) و نقش مشارکتی سرمایه اجتماعی در اکتشاف و بهره‌برداری (موسی‌خانی و همکاران، ۱۳۹۷، ۴۰) گزارش شده است.

همچنین برای فرض سوم مقدار T برابر با ۱۰/۵۱۷ به دست آمده، و چون این مقدار خارج از [۱/۹۶ و ۱/۹۶-] قرار دارد بنابراین سرمایه اجتماعی با هوش رقابتی رابطه معنی داری دارد و میزان این رابطه ۰/۵۸۹ است. سرمایه اجتماعی با ایجاد شبکه‌ای از روابط بستری مناسب برای کسب اطلاعات استراتژیک ایجاد می‌کنند (Ortoll-Espinet et al, 2008, 4)، این شبکه روابط ایجاد شده دانش و منابع ارزنده‌ای را فراهم کرده و در اختیار سازمان قرار می‌دهند (Pena-Lopez & Sanchez-Santos, 2017)، همچنین سرمایه اجتماعی باعث شکل‌گیری اعتماد بین کارکنان و سازمان شده و همدلی در اهداف سازمانی میان کارکنان را ارتقا می‌دهد (Onyx & Bullen, 2000, 34)، این عوامل باعث ایجاد اندیشه‌های هماهنگ در کارکنان شده که هوش رقابتی بالایی را جهت تحقق اهداف سازمانی به وجود می‌آورند (Trong Tuan, 2015, 55).

برای بررسی فرضیه چهارم مبنی بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه‌ی بین رهبری دوسوتوانی و هوش رقابتی از آزمون سوبل تست و آماره VAR استفاده شد، نتایج نشان داد مقدار T با استفاده از آزمون سوبل برابر با ۷/۳۵۰ است و چون این مقدار خارج از

[۱/۹۶&۱/۹۶-] قرار دارد بنابراین سرمایه اجتماعی در رابطه‌ی بین رهبری دوسوتوانی و هوش رقابتی به صورت معنی داری نقش میانجی دارد. آماره VAF نیز در تعیین شدت میانجی‌گری جزئی سرمایه اجتماعی در رابطه‌ی بین رهبری دوسوتوانی و هوش رقابتی برابر با ۰/۵۵۵ به دست آمد به این معنی که نیمی از رابطه رهبری دوسوتوانی و هوش رقابتی توسط سرمایه اجتماعی تبیین می‌شود.

پیشنهادها

با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر درباره تأثیر رهبری دوسوتوانی بر هوش رقابتی و نقش میانجی سرمایه‌ی اجتماعی در این رابطه، می‌توان پیشنهاد نمود که سازمان‌ها در برنامه‌های توسعه مدیریت و رهبری سازمان بر ایده‌ها و رفتارهای رهبری دوسوتوان متمرکز کنند و به دنبال ایجاد یا پرورش رفتارهای مذکور در مدیران سطوح مختلف باشند. ضمن اینکه مدیران و رهبران سازمان‌ها علاوه بر نشان دادن رفتارهای رهبری دوسوتوان و تأکید مناسب و مقتضی بر رفتارها و اقدامات اکتشافی و بهره‌بردارانه باید برای بهبود سطح سرمایه اجتماعی آن‌ها نیز تلاش کنند تا آثار هم‌افزایی این اقدامات باعث ارتقای هوش رقابتی در کارکنان شود.

در نهایت با توجه به اهمیت رهبری دوسوتوان و کمبود تحقیقات میدانی در زمینه پیامدهای آن به محققان آتی توصیه می‌شود تأثیر رهبری دوسوتوان را بر سایر رفتارهای کاری مورد مطالعه قرار دهند. انجام تحقیقات طولی و در قلمروهای مکانی گسترده‌تر و با به کارگیری روش‌های متنوع‌تر جمع‌آوری داده‌ها می‌تواند به یافته‌های بسیار مهمی درباره رهبری دوسوتوان و تأثیر آن در عملکرد نهایی سازمان منجر شود. ضمن اینکه در نظر گرفتن تفاوت‌های شخصیتی و جمعیت شناختی کارکنان در روابط یادشده می‌تواند رهنمودهای عملی مهمی را برای مدیران مطرح کند.

منابع

- بنائی، امیرحسین؛ زارعی متین، حسنو مزینانی شریعتی، سارا (۱۳۹۸). نگاهی نظام مند به مفهوم سرمایه اجتماعی: چستی، چرایی، چگونگی، مجله علمی مدیریت سرمایه اجتماعی، ۶(۱): ۸۴-۵۹
- پناهی، بلال (۱۳۹۸). فرا تحلیل پیشایندها و پیامدهای سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها، مدیریت سرمایه اجتماعی، ۶(۳): ۳۷۳-۳۵۱
- حسن زاده ثمرین؛ تورج؛ حسن زاده، محمدصادق و قلی زاده بی بالانی، تورج (۱۳۹۳). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان)، مجله علمی مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱(۱): ۱۰۱-۱۱۸.
- دوکوهکی، جواد؛ مصلح، عبدالمجید و بحرینی زاده، منیجه (۱۳۹۳). تأثیر ابعاد یادگیری سازمانی بر ابعاد هوش رقابتی در شرکت‌های دانش بنیان، تحقیقات بازاریابی نوین، ۴(۴): ۷۰-۵۷
- رضائی منش، بهروز؛ عادل، راحیل، بهرامی، داود و زندگی، فیروز (۱۳۹۲). رابطه رهبری تحول آفرین و سرمایه اجتماعی در کسب و کارهای کوچک، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۱۹(۶۹): ۱۷۰-۱۵۱.
- ملائیان، صدیقه و اسلامیه، فاطمه (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین میزان برخورداری شرکت سایپا یدک از ویژگی‌های سازمان‌های یادگیرنده با میزان هوش سازمانی در این شرکت، فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی / سازمانی، ۱(۴): ۷۷-۸۸.
- نظریان سامانی، اسدالله و عسکری، احمدرضا (۱۳۹۷). طراحی مدل ارتباطی هوش سازمانی و دوسوتوانی کارکنان با نقش میانجی فرایند مدیریت دانش در اداره کل ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۵(۳): ۷۸-۶۹.
- نیک‌پی، ایرج؛ ستار، آریتا و ملکیان مفرد، مرجان (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سبک رهبری اخلاقی مدیران بر سرمایه اجتماعی معلمان با میانجیگری فضیلت سازمانی مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد، دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۵(۱): ۱۳۱-۱۶۲.

و کیلی، یوسف و شهر یاری، سلطانهلی (۱۳۹۷). تأثیر سرمایه فکری بر دوسوتوانی سازمانی: نقش تعدیل گر فرهنگ نوآورانه (مورد مطالعه: صنعت برق در کشور)، توسعه کارآفرینی، ۱۱(۲): ۳۸۱-۴۰۰.

- Alghamdi, A. (2018). Ambidextrous leadership, ambidextrous employee, and the interaction between ambidextrous leadership and employee innovative performance. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 7(1), 1-14.
- Bennis, W., & Biederman, P. W. (1997). Organizing genius: The secrets of creative collaboration Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Bolisani, E., & Bratianu, C. (2018). Knowledge and Strategy Formulation in a Turbulent World Emergent Knowledge Strategies (pp. 117-145).
- Bourdieu, P. (1986). Distinction: a social critique of the judgment of taste, London: Routledge.
- Fleisher, C. S. (2003). "Competitive Intelligence Education: Competencies, Sources and Trends," *Information Management Journal*, March/April, 56-62.
- Gupta, A. K. Smith, K. E. & Shalley, C. E. (2006). The interplay between exploration and exploitation". *Academy of Management Journal*, 49, 693-706.
- Ivan, V. (2015). Leadership vs. Management from Competitive Intelligence Perspective, *Manager Journal, Faculty of Business and Administration, University of Bucharest*, 21(1), 180-193.
- Kim, T. T., Lee, G., Paek, S., & Lee, S. (2013). Social capital, knowledge sharing and organizational performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 25. 683-704. 10.1108/IJCHM-Jan-2012-0010.
- Köseoglu, M. A., Chan, E. S., Okumus, F., & Altin, M. (2019). How do hotels operationalize their competitive intelligence efforts into their management processes? Proposing a holistic model. *International Journal of Hospitality Management*, 83, 283-292.
- Lee, P. Y., Li, C. S. J., & Wu, M. L. (2017). The roles of cross-cultural adjustment and social capital formation in the dynamic capabilities development of multiunit organizations. *Asia Pacific Management Review*, In Press.
- Liu, W., Sidhu, A., Beacom, A.M. and Valente, T.W. (2017). Social Network Theory. In *The International Encyclopedia of Media Effects* (eds P. Rössler, C.A. Hoffner and L. Zoonen). doi: 10.1002/9781118783764.wbieme0092.
- Ma, J., Zhou, X., Chen, R., & Dong, X. (2019). Does ambidextrous leadership motivate work crafting? *International Journal of Hospitality Management*, 77, 159-168.
- Marinescu, P. (2006), Team work management, Ed. University din Bucuresti, Bucuresti.
- Maritz, R., & du Toit, A. (2018). The practice turns within strategy: Competitive intelligence as integrating practice. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 21(1), 1-14.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266.
- Onyx, J., & Bullen, P. (2000). Measuring social capital in five communities. *The journal of applied behavioral science*, 36(1), 23-42.

- Ortoll Espinet, E., Canals Parera, A., Garcia Alsina, M., Cobars Morales, J., & López Borrull, A. (2008). Social Capital as the Source of Competitive Intelligence in Universities.
- Oubrich, M., Hakmaoui, A., Bierwolf, R., & Haddani, M. (2018). Development of a competitive intelligence maturity model: Insights from Moroccan companies. *Journal of Intelligence Studies in Business*, 8(1), 25–36.
- Pena-López, J. A., & Sánchez-Santos, J. M. (2017). Individual social capital: Accessibility and mobilization of resources embedded in social networks. *Social networks*, 49(1), 1-11.
- Prescott, J. E. (1999). Debunking the “academic abstinence” myth of CI. *Competitive Intelligence Magazine*, 2(4), 22-27.
- Rosing, K., Frese, M., & Bausch, A. (2011). Explaining the heterogeneity of the leadership-innovation relationship: Ambidextrous leadership. *The leadership quarterly*, 22(5), 956-974.
- Smith KG, Collins CJ, Clark KD. (2005). Existing knowledge, knowledge creation capability, and the rate of new product introduction in high-technology firms. *Academy of management Journal*, 48(2): 346-57.
- Society of Competitive Intelligence Professionals (SCIP). (2014). *What is CI?* Available at: <http://www.scip.org/content.cfm?itemnumber=2214&navItemNumber=492>.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of vocational behavior*, 80(1), 173-186.
- Trong Tuan, L. (2017). Organizational social capital as a moderator for the effect of entrepreneurial orientation on competitive intelligence. *Journal of Strategic Marketing*, 25(4), 301-315.
- Van den Hooff B, De Ridder JA. (2004). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of knowledge management*, 8(6): 117-30.
- Zacher, H., & Rosing, K. (2015). Ambidextrous leadership and team innovation. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(1), 54-68.