

نقش تعدیل-گری رهبری کارآفرینانه در رابطه بین چابکی فکری و نوآوری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان

نوید یزدانی* - مظفر یکتایار**

دانشجوی دکتری، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران - استادیار گروه مدیریت ورزشی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران

چکیده

هدف از پژوهش بررسی نقش تعدیل گری رهبری کارآفرینانه در رابطه چابکی فکری با نوآوری سازمانی ادارات ورزش و جوانان استان کردستان می باشد. روش پژوهش از نظر ماهیت توصیفی و از نظر هدف، کاربردی بود که به شکل میدانی اجرا شده. جامعه تحقیق شامل ۱۲۱ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بود که بر اساس جدول مورگان ۱۱۱ نفر به روش نمونه گیری طبقه بندی تصادفی به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. برای جمع آوری داده های از پرسشنامه های زامپتاکیس، موستاکیس، استاندارد چوپانی - همکاران و استاندارد جعفرنژاد - شهائی که برای ارزیابی پایایی گویه های پرسشنامه ها از ضریب آلفای کرونباخ برای ارزیابی پایایی و شاخص پایایی ترکیبی استفاده شده است. به منظور تحلیل آماری اطلاعات جمع آوری شده از نرم افزارهای Spss نسخه ۲۰ و Smart pls نسخه ۲ استفاده شده است. یافته های این پژوهش نشان داد که چابکی فکری دارای رابطه قابل ملاحظه ای (۱۹/۷۵۴)، بر نوآوری سازمانی است و همچنین رهبری کارآفرینانه نقش تعدیل-گری (۲/۴۰۳) بر رابطه بین چابکی فکری و نوآوری دارد. با استناد به نتایج این پژوهشی توان گفت حضور رهبری کارآفرینانه باعث کاهش تأثیر اثر چابکی فکری بر نوآوری می شود؛ همچنین گرایش به تغییر کارکنان و هزینه ایجاد محیط فعال اثر تعدیل-گری منفی و چشم-انداز استراتژیک اثر تعدیل-گری مثبت در رابطه چابکی فکری و نوآوری در ادارات ورزش و جوانان کردستان دارند که می توان گفت که عوامل چابکی فکری و برانگیختن کارمندان توسط سازمان باعث افزایش میزان نوآوری سازمانی می شود.

کلیدواژه: چابکی فکری، نوآوری سازمانی، رهبری کارآفرینانه.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱۰/۲۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۵/۱۰

*Email: navidyazdani93@gmail.com (نویسنده مسئول)

**Email: myektayar@gmail.com

مقدمه

امروزه توسعه کشورها براساس خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی پایه ریزی می‌شود. این بحث با توجه به پدیده جهانی شدن، اهمیت ویژه‌ای یافته که با این حال سازمان‌های امروزی باید در یک محیط رقابتی با پویایی بالا و دستخوش تغییرات فعالیت کنند و برای بقا، در چنین محیطی و حتی رشد و موفقیت، نه تنها باید با محیط انطباق پیدا کنند بلکه باید تغییرات را غنیمت شمرده و از آن برای کسب برتری رقابتی استفاده نمایند (ازم، ۱۳۹۲)

مبحث نوآوری، توجه بسیاری از دانشمندان و محققان از رشته‌های مختلف را به خود جلب کرده و از اهمیت بسیار زیادی در سازمان‌های امروزی برای رقابت و ماندن در چرخه تحولات برخوردار است. (عبدی، کریمی و محمدی، ۱۳۹۸) که این نوآوری در کنار چتر حمایتی رهبری کارآفرینانه در سازمانها، نمود پیدا می‌کند و به نتیجه مطلوب که همان کارآفرینی است، می‌رسد.

از طرفی امروزه، چون شرکتها با چالشها، منابع محدود و همچنین رقبای متعدد روبرو هستند، شرکتهایی موفق خواهند بود که بتوانند با شناسایی و کشف فرصتها، خود را با تغییرات و پویایی محیط تطبیق داده و بقای خود را در بازار تثبیت کنند. شواهد جمع‌آوری شده در طول سال‌ها نشان می‌دهد که نوآوری از بذر خلاقیت و دانش شکوفا می‌شود و در داخل و خارج از سازمانها وجود دارد (دابیک و همکاران، ۲۰۱۹).

توانایی نوآوری به عنوان یک مزیت اصلی و مهم در سازمان‌ها در نظر گرفته شده و تاثیر، کارایی و بازده آنها و متعاقباً ظرفیت آنها را برای پایداری بلند مدت افزایش می‌دهد نوآوری، به کارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک ایده یا یک مفهوم جدید و توانایی ترکیب ایده‌ها در یک روش منحصر به فرد با ایجاد پیوستگی بین ایده‌هاست.

لذا سازمان‌هایی با ظرفیت نوآوری بالا قادر خواهند بود که با سرعت بیشتر و به نحو بهتری به چالش‌های محیطی پاسخگو باشند (جیمز و واله، ۲۰۱۱)^۲ در میان محرک‌های داخلی نوآوری، توجه قابل توجهی به هوش کسب و کار دانش و ارزش‌های شخصی کارکنان و مدیران شده است. یکی از مؤلفه‌های سرمایه انسانی نسبتاً ناشناخته از نظر نوآوری مشاغل خرد و کوچک، چابکی فکری است. چابکی فکری جنبه‌ای از سرمایه فکری است که اغلب مترادفی برای مفهوم گسترده‌تر چابکی سازمانی در نظر گرفته می‌شود. در حالی که چابکی سازمانی به توانایی شرکت‌ها برای ایجاد ارزش جدید از طریق تعدیل استراتژی‌ها و منابع سازمانی اشاره دارد.

چابکی فکری ایجاد محیطی مناسب در سازمان‌ها است که در آن کارکنان می‌توانند تلاش‌های خود را در تدوین پاسخ به چالش‌های سازمانی از طریق اصلاح ساختارهای موجود سرمایه‌گذاری کنند. و ایجاد استراتژی‌های نوآورانه کنند (ناوارو و لاندروگوز، ۲۰۲۰)^۳

3- Navarro -Cegarra & Landroguéz-Martelo

1-Dabic, Marina., Vlacic, Ernest , Ramanathan, Usha., & Egri, Carolyn

2- Jiménez-Jiménez, Daniel & Valle-Raquel Sanz

سازمان پرداخت که نتایج پژوهش، وجود رابطه میان بعد انسانی سرمایه فکری و رفتار نوآورانه از طریق بعد تجربه برگزیده اشتراک دانش و همچنین بعد ساختاری سرمایه فکری بر رفتار نوآورانه از طریق نقش میانجی، دو بعد رفتار اشتراک دانش را تأیید می‌کند.

(بورقانی فرهنگی، آبدار زاده و فتوت، ۱۳۹۵) در مقاله ایی به بررسی اثر سرمایه های فکری بر نوآوری سازمانی با میانجیگری مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در رسانه- های پرداخت که نتایج پژوهش نشان داد سرمایه‌های فکری به‌طور مستقیم بر مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی روزنامه‌های پر شمارگان اثر مثبت و معناداری دارد و همچنین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در تأثیر سرمایه‌های فکری بر نوآوری سازمانی نقش میانجی دارند.

(عزیزپور، طهماسبی و پیران نژاد، ۱۳۹۴) در مقاله ایی به بررسی نقش تعدیلگری سرمایه فکری بر رابطه چابکی و عملکرد سازمان پرداختند که نتایج تحقیق اثر مثبت و معنی دار چابکی بر عملکرد سازمانی را تأیید کرده است.

(رامین مهر، سیدنقوی و سپندارند، ۱۳۹۱) به بررسی اثرات سرمایه های فکری بر عملکرد سازمانی با تاکید بر نقش میانجی قابلیت یادگیری در شعب بانک صادرات استان تهران می پردازن که نتایج نشان می‌دهند. قابلیت های یادگیری تاثیر سرمایه های فکری بر عملکرد سازمانی را میانجی گری می کند و در نهایت پیشنهاداتی برای بهبود وضعیت عملکرد سازمانی ارائه گردیده شده است.

(سلیمی وکشورری، ۱۳۹۸) در مقاله ایی به اثر سرمایه فکری بر نوآوری و چابکی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و

به غیر از چابکی فکری کارکنان، نوآوری سازمانها به سبک های رهبری و استراتژی های مدیران آنها بستگی دارد(ندلکو و پوتوکان، ۲۰۱۰).^۱ مطالعات متعددی به رهبری کارآفرینی اشاره می‌کند که توانایی مدیران برای بسیج تلاش‌های کارکنان خود با ایجاد سناریوهای رویایی و جمع‌آوری و ایجاد انگیزه یک جامعه متعهد از شرکت‌کنندگان به عنوان مرتبط در زمینه سازمانها است(هانگ، دانگ و چن، ۲۰۱۴).^۲ امروزه، سازمانهای ورزشی نیز در معرض تغییرات مداوم محیطی قراردارند (اسدی، نصرتی، قربانی و دوستی، ۱۳۸۸) و ارتباط و تعامل این سازمانها با عوامل مختلفی مانند دولت، بخش خصوصی، حامیان مالی، ورزشکاران، مربیان، طرفداران و تماشاگران ورزشی و غیره و مهم‌تر از همه عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی موجب می‌شود سازمانهای ورزشی با خواسته‌ها و انتظارات متفاوت و گوناگونی مواجه باشند.

بنابراین ادارات ورزش و جوانان باید برای پاسخگویی به این تغییرات چابک باشند تا بتوانند برای آینده مبهم و ناشناخته تصمیم‌گیری و واکنش به موقع و مناسبی داشته باشند.(رمضانیان، ملایی و آبسالان، ۱۳۹۲). این سازمانها باید ساز و کارها و ساختارهای داخلی خود را با توجه به اصل تنوع ایجابی، متناسب با پیچیدگی محیط، متنوع و پیچیده کنند و در تعامل پیوسته با محیط، هم در عناصر اصلی تشکیل دهنده خود (مانند ساختارها، کارکردها، نقشها، رفتارها و اهداف) و هم در بعضی از عناصر محیطی اصلاحاتی به وجود آورند. اما پرسش این است که نوآوری و چابکی سازمانی چگونه در یک سازمان می‌توانند ارتقا یابند؟

(خوراکیان، کدخدا و ملازاده، ۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی نقش تعدیل گری سرمایه فکری بر رابطه چابکی و عملکرد

⁵ Huang, Shenglan., Ding, Donghong & Chen, Zhi

⁴ Nedelko, Zlatko & Potocan, Vojko

نقش تعدیل‌گری رهبری کارآفرینانه در رابطه بین چابکی فکری و نوآوری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان 52

رقابتی یاد می‌کنند و می‌دانند که سازمانهای ورزشی همچون سایر سازمانها از اثرات تغییرات محیطی و داخلی بی‌نصیب نمی‌مانند و مجبورند با تقویت نقاط داخلی خود به مقابله با این اثرات بپردازند و خود را در مسیر توسعه حفظ نمایند. در چنین شرایطی چابکی فکری، نوآوری و رهبر کارآفرین می‌تواند عامل کلیدی برای توسعه در سازمانهای ورزشی باشند و در صورتی که به درستی مشاهده و تقویت شوند بازدهی قابل ملاحظه‌ای خواهند داشت.

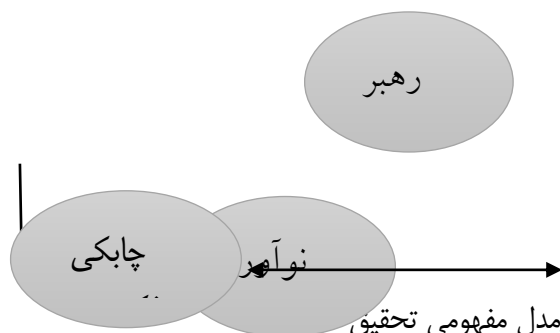
بنابراین با توجه به اهمیت دارایی‌ها و نوآوری‌های فکری سازمان‌هایی که از این شرایط برخوردار باشند از سطوح بالاتر رشد توسعه و کارآفرینی قویتری برخوردار هستند که با توجه به تاکید رهبران و مدیران به ای موضوع می‌پردازیم آیا چابکی فکری بر نوآوری سازمانی تأثیرگذار است؟ آیا رهبری کارآفرینانه نقش تعدیل‌گری بر رابطه بین چابکی فکری و نوآوری سازمانی دارد؟

پژوهش حاضر به دنبال بررسی نقش تعدیل‌گر رهبری کارآفرینانه در رابطه بین چابکی فکری و نوآوری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان می‌باشد. تمامی پرسشنامه‌ها بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی گردیدند. (شکل-۱)

جوانان: نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای پرداخت که نتایج نشان می‌دهد گرچه توسعه سرمایه فکری به طور مثبت بر نوآوری و چابکی سازمانی اثرگذار است، با این حال ارتقاء اخلاق حرفه‌ای در کارکنان می‌تواند این اثرگذاری‌ها را به طور قابل توجهی بیشتر نماید.

(فلاح و همکاران، ۱۴۰۰) در پژوهشی به آزمون مدل نقش میانجی چابکی و نوآوری سازمانی در رابطه‌ی سرمایه فکری با کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان پرداخته که نتایج پژوهش نشان از اهمیت بسیار زیاد متغیرهای سرمایه فکری، چابکی سازمانی، نوآوری و همچنین کارآفرینی سازمانی دارد که در یک سازمان و محیط کاری می‌تواند در پیشبرد اهداف آن سازمان و واحد کاری نقش بسزایی داشته باشند و منجر به عملکرد بهتر شوند.

با توجه به اهمیت و جایگاه ورزش و مسایل مربوط به آن می‌توان گفت وزارت ورزش و جوانان و به تبع آن ادارات ورزش و جوانان نهادهای اصلی متولی ورزش در کشور هستند که می‌توانند منشأ تحولی شگرف در ورزش همگانی و قهرمانی باشند. به نظر می‌رسد که دغدغه اصلی بسیاری از مدیران سازمان ورزش و جوانان همچون سایر سازمانها، بهره‌وری سازمان‌شان است و از آن به عنوان یک عامل



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی

روش تحقیق و نحوه گردآوری داده‌های توصیفی، کمی و از نوع مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان تشکیل می‌دادند که این تعداد بر اساس برآورد حاصل شده از اداره کل ورزش و جوانان استان کردستان برابر ۱۲۱ نفر بود. که بر اساس جدول مورگان ۱۱۱ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی تصادفی به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. (جدول ۱) تمامی پرسشنامه‌ها بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی گردیدند.

جدول ۱ - پرسشنامه

نوع داده پرسشنامه	نوع پرسشنامه	سوالات پرسشنامه
داده‌ها پیرامون متغیر رهبری کارآفرینانه	زامپتاکیس و موستاکیس (۲۰۰۷)	۱۲ سؤال بسته پاسخ ها در قالب پنج مؤلفه (توانایی کاهش تشریفات و بوروکراسی اداری، گرایش به تغییر کارکنان، چشم‌انداز استراتژیک، ایجاد محیط فعال، زمینه حمایتی
داده‌ها پیرامون متغیر نوآوری سازمانی	استاندارد چوپانی و همکاران (۱۳۹۱)	پرسشنامه ۱۷سؤالی، در ۷ سؤال مؤلفه نوآوری تولیدی، در ۶ سؤال مؤلفه نوآوری فرآیندی و در ۴ سؤال مؤلفه نوآوری اداری
داده‌ها پیرامون متغیر چابکی فکری	پرسشنامه استاندارد جعفرنژاد و شهائی (۱۳۸۶) که بر اساس پرسشنامه شریفی و ژانگ (۲۰۰۴)	پرسشنامه ۲۷ سؤالی چهار بعد انعطاف-پذیری (۱۰سؤال)، سرعت (۴سؤال)، قدرت پاسخگویی (۳سؤال) و شایستگی (۱۰سؤال) را مورد سنجش قرار می‌دهد.

افزارهایی که از مدلسازی معادلات ساختاری بر پایه روش آماری حداقل مربعات جزئی استفاده می‌کنند نسبت به وجود شرایطی همچون نرمال نبودن داده‌ها و کوچک بودن نمونه سازگار هستند (هانلین و کاپالن، ۲۰۰۴). در این تحقیق، به علت کوچک بودن نمونه (کمتر از ۲۰۰ نفر) از مدل‌سازی برپایه روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار پی ال اس استفاده شده است.

برای ارزیابی پایایی گویه‌های پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ برای ارزیابی پایایی و شاخص پایایی ترکیبی استفاده شد. برای ارزیابی روایی پرسش نامه نیز دو معیار روایی همگرا و روایی واگرا به کار گرفته شد که گزارش آن در جدول (۲) آمده است. برای تحلیل فرضیه‌های این پژوهش از آزمون میانگین و مدل یابی معادلات ساختاری به منظور اندازه‌گیری تأثیر همه جانبه سازه‌ها برهم با روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. شایان ذکر است نرم

جدول ۲- پایایی ترکیبی، میانگین واریانس استخراجی و آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	آلفا کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراجی
نوآوری تولیدی	۰/۹۳	۰/۷۰	۰/۷۳
نوآوری فرآیندی	۰/۸۶	۰/۸۱	۰/۷۱
نوآوری اداری	۰/۸۹	۰/۹۵	۰/۷۶
نوآوری سازمانی	۰/۹۰	۰/۸۶	۰/۷۴
توانایی کاهش تشریفات و بوروکراسی اداری	۰/۸۱	۰/۸۱	۰/۶۱
گرایش به تغییر کارکنان	۰/۸۴	۰/۸۴	۰/۶۶
چشم‌انداز استراتژیک	۰/۸۲	۰/۹۰	۰/۶۳
ایجاد محیط فعال	۰/۸۵	۰/۸۷	۰/۶۸
زمینه حمایتی	۰/۸۳	۰/۸۷	۰/۷۲
رهبری کارآفرینانه	۰/۸۸	۰/۹۰	۰/۶۹
انعطاف‌پذیری	۰/۹۰	۰/۸۶	۰/۷۰
سرعت	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۶۸
قدرت پاسخگویی	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۶۳
شایستگی	۰/۸۸	۰/۷۷	۰/۶۱
چابکی فکری	۰/۹۱	۰/۷۵	۰/۷۳

همبستگی بین سازه‌ها محاسبه می‌شود. در صورتی که سازه-ها با شاخص‌های مربوط به خود، نسبت به سازه‌های دیگر همبستگی بیشتری داشته باشند، روایی و اگرایی مناسب مدل تأیید می‌شود. برای این کار یک ماتریس باید تشکیل داده که مقادیر قطر اصلی ماتریس، جذر ضرایب AVE هر سازه و مقادیر پایین قطر اصلی، ضرایب همبستگی بین هر سازه با سازه‌های دیگر است. این ماتریس در جدول ۳- نشان داده شده است.

همان‌طور که نتایج جدول ۲- نشان می‌دهد، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) همه متغیرها بالای ۰/۷ است که برآزش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری را نشان می‌دهد. همین‌طور متوسط واریانس استخراج شده AVE همه متغیرهای پژوهش نیز بالاتر از ۰/۴ به دست آمد که نشانگر روایی همگرایی مطلوب متغیرهای پژوهش است. در قسمت روایی و اگرایی، میزان تفاوت بین شاخص‌های یک سازه با شاخص‌های سازه‌های دیگر در مدل مقایسه می‌شود که این کار از طریق مقایسه جذر AVE هر سازه با مقادیر ضرایب

جدول ۳- ماتریس مقایسه جذر AVE و ضرایب همبستگی سازه‌ها

برخی از ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخگویان (جنسیت، سن، وضعیت تأهل و سطح تحصیلات) در جدول ۴ ارائه شده است. با توجه به یافته‌های حاصل از جدول ۳، ملاحظه می‌شود که ۶۹/۳۶ درصد پاسخگویان را

همانگونه که از جدول ۳- مشخص است، جذر AVE هر سازه از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر شده که این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی و اگرایی سازه‌هاست

خرده مقیاس‌ها	نوآوری تولیدی	نوآوری فرآیندی	نوآوری اداری	نوآوری سازمانی	نوآوری کاهش	گرایش به	چشم‌انداز	ایجاد محیط	زمینه حمایتی	رهبری	انعطاف-پذیری	سرعت	قدرت	شایستگی	چابکی فکری
نوآوری تولیدی	۰/۵۵*	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
نوآوری فرآیندی	۰	۰/۵۷*	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
نوآوری اداری	۰	۰	۰/۸۳*	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
نوآوری سازمانی	۰	۰	۰	۰/۹۱*	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
تشریفات و بوروکراسی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
تغییر کارکنان	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
چشم‌انداز استراتژیک	۰	۰	۰	۰	۰/۴۶*	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
ایجاد محیط فعال	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
زمینه حمایتی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
رهبری کارآفرینانه	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
انعطاف‌پذیری	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
سرعت	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
قدرت پاسخگویی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
شایستگی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
چابکی فکری	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰

مردان و ۳۰/۶۴ درصد آنان را زنان تشکیل داده‌اند که

یافته‌ها

نقش تعدیل‌گری رهبری کارآفرینانه در رابطه بین چابکی فکری و نوآوری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان 56

بیشترین آنها (۴۰/۵۴ درصد) نیز در دامنه سنی بین ۳۱ تا

۴۰

نتیجه فرضیه	ضریب مسیر	ضرایب معناداری Z	فرضیه‌ها
تأیید شد	۰/۷۵۴	۱۹/۷۵۴	چابکی فکری بر نوآوری سازمانی تأثیرگذار است.
تأیید شد	-۰/۰۷۷	۲/۴۰۳	رهبری کارآفرینانه نقش تعدیل‌گری بر رابطه بین چابکی فکری و نوآوری سازمانی دارد.

سال قرار داشتند.

جدول ۴- نتایج توصیفی مربوط به نمونه‌های پژوهش

ویژگی جمعیت شناختی	گروه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۷۷	۶۹/۳۶
	زن	۳۴	۳۰/۶۴
سن	زیر ۳۰ سال	۱۵	۱۳/۵۳
	۳۱-۴۰ سال	۴۵	۴۰/۵۴
	۴۱-۵۰ سال	۴۰	۳۶/۰۳
	بالای ۵۰ سال	۱۱	۹/۹
تاهل	مجرد	۳۹	۳۵/۱۳
	متاهل	۷۲	۶۴/۸۷
	دیپلم	۷	۶/۳
سطح تحصیلات	کاردانی و کارشناسی	۵۸	۵۲/۲۵
	کارشناسی ارشد	۴۳	۳۸/۷۴
	دکتری	۳	۲/۷

در بخش دیگری از یافته‌های توصیفی، در جدول-۵ به بیان میانگین و انحراف معیار متغیرهای (مؤلفه‌های) مورد بررسی پرداخته شده است. با توجه به یافته‌های جدول-۴ انعطاف‌پذیری دارای بیشترین میانگین (۴/۶۱) و متغیر نوآوری تولیدی دارای کمترین میانگین (۳/۸۸) است.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

در این بخش از روش PLS، ضرایب معناداری Z و ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به فرضیه‌ها بررسی می‌شود. همچنین نتایج آزمون فرضیات در جدول-۵ آورده شده است.

جدول ۵- آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتیجه فرضیه	ضریب مسیر	ضرایب معناداری Z	فرضیه‌ها
تأیید شد	۰/۷۵۴	۱۹/۷۵۴	چابکی فکری بر نوآوری سازمانی تأثیرگذار است.
تأیید شد	-۰/۰۷۷	۲/۴۰۳	رهبری کارآفرینانه نقش تعدیل‌گری بر رابطه بین چابکی فکری و نوآوری سازمانی دارد.

بحث و نتیجه گیری

کارکنان، انگیزه آنان است. تشویق افراد و دادن پاداش مناسب به افراد خلاق و نوآور نیز به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر ایجاد انگیزه در افراد برای خلاقیت و نوآوری شناخته شد.

با توجه به نتایج تحقیقات گذشته مشخص شد که حمایت سازمانی، انعطاف‌پذیری سازمان و ایجاد محیطی که کار تیمی و نوآوری را تشویق می‌کند؛ از جمله عواملی است که بر میزان نوآوری سازمانی تأثیر بسزایی دارد. بنابراین با توجه به نتایج پژوهش‌های قبلی و با استناد به نتایج این پژوهش، می‌توان گفت که عوامل چابکی فکری و برانگیختن کارمندان توسط سازمان باعث افزایش میزان نوآوری سازمانی می‌شود.

در جهان امروز، نوآوری و کارآفرینی در سازمان‌های ورزشی

در عصر حاضر مدیران سازمانها نه تنها باید در برابر محیط متغیر سازگار باشند بلکه باید توانایی تشخیص مشکلات و به کارگیری برنامه‌های نوآوری و چابکی فکری را دارا باشند. این پژوهش برای تبیین تأثیر چابکی فکری بر نوآوری سازمانی با تعدیل‌گری رهبری کارآفرینانه انجام گرفته است؛ که در این بخش، نتایج پژوهش به تفکیک فرضیه‌ها مطرح می‌شود. یافته‌های این پژوهش نشان داد که چابکی فکری دارای تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر نوآوری است؛ و با یافته‌های (وانگ و یانگ، ۲۰۱۳) (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۸)، (خوراکیان و همکاران، ۱۳۹۵)، (بورقانی و همکاران، ۱۳۹۵)، هم سو و مورد تأیید قرار می‌گیرد.

نتایج تحقیقات (وانگ و یانگ) نشان داد که یکی از

نتیجه فرضیه	ضریب مسیر	ضرایب معناداری Z	فرضیه‌ها
تأیید شد	۰/۷۵۴	۱۹/۷۵۴	چابکی فکری بر نوآوری سازمانی تأثیرگذار است.
تأیید شد	-۰/۰۷۷	۲/۴۰۳	رهبری کارآفرینانه نقش تعدیل‌گری بر رابطه بین چابکی فکری و نوآوری سازمانی دارد.

از جمله وزارت ورزش و جوانان و ادارات ورزش و جوانان،

مهم‌ترین عوامل فردی تأثیرگذار در خلاقیت و نوآوری

نقش تعدیل‌گری رهبری کارآفرینانه در رابطه بین چابکی فکری و نوآوری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان 58

ظرفیت نوآوری و رهبری کارآفرینانه و نیز بر مزیت رقابتی در کسب و کارهای خرد تاثیر دارد. نتایج تحقیق (فرهاد یار و همکاران) نشان داد که رهبری کارآفرینانه بر ظرفیت نوآوری تاثیر مثبت و معنا داری دارند و ظرفیت نوآوری بر عملکرد بازاریابی تاثیر مثبت و معنا داری دارد که نقش میانجی ظرفیت نوآوری در رابطه بین رهبری کار آفرینانه و عملکرد بازاریابی به اثبات رسید.

بنابراین با توجه به نتایج پژوهش‌های قبلی و با استناد به نتایج این پژوهش ها، می توان گفت رهبری کارآفرینانه نقش تعدیل‌گری بر رابطه بین چابکی فکری و نوآوری سازمانی دارد .

رهبری کارآفرینانه در پنج بعد توانایی کاهش تشریفات و بوروکراسی اداری، گرایش به تغییر کارکنان، چشم‌انداز استراتژیک، ایجاد محیط فعال، زمینه حمایتی به عنوان نقش‌های تعدیلی و اساسی این سبک رهبری، قابل تبیین است.

در بعد توانایی کاهش تشریفات و بوروکراسی اداری رهبران کارآفرین با اتکا و بهره‌گیری از قابلیت‌های ادراکی خود نسبت به شناخت محیط درون و بیرون و فرصت‌ها و تهدیدات و مزیت‌های رقابتی خود، مسیر حرکت را تشخیص داده و با استفاده از قابلیت‌های ارتباطی با کارکنان و شرکا و رقبا و سایر ذینفعان، توسعه کارآفرینی و کسب و کار سازمان را تسهیل می‌کنند.

در بعد گرایش به تغییر کارکنان با هدف‌گرایی، الهام بخشی و الگوسازی برای پیروان خود، زمینه را برای تحقق اهداف کارآفرینانه سازمان، مهیا می‌کنند. آنان از طریق

امری حیاتی تلقی می‌شود. لذا باید شرایطی فراهم آورد تا همه کارکنان وزارتخانه از روحیه نوآوری بهره‌مند شده، به راحتی بتوانند به‌طور فردی یا گروهی فعالیت‌های نوآورانه خود را به اجرا درآورند.

در شرایطی که وزارت ورزش و جوانان تحت تاثیر رقابت‌های بیرون از محیط خود می‌باشد، ضرورت توجه به کیفیت کار و بهره‌وری سازمانی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. از این‌رو مدیریت وزارتخانه، برای این که بتواند عملکرد سازمان متبوع خود را بهبود بخشد، بایستی با دید کیفی به وزارت ورزش و جوانان نگرسته و تلاش نماید تا آنجا که ممکن است با ارائه راهبردهای اجرایی، کیفیت عملکرد کاری کارکنان تحت امر خود را در سطح مطلوب حفظ کند.

همچنین نتایج نشان داد متغیر رهبری کارآفرینانه نقش تعدیل‌گری در رابطه بین چابکی فکری و نوآوری دارد. نتیجه این فرضیه با تحقیقات (فرهاد یار، حبیبی و منصوری، ۱۴۰۰)، (فلاح و همکاران، ۱۴۰۰)، (واکار و همکاران، ۲۰۱۸)^۱، (یوسنیتا و وهیدین، ۲۰۱۷)^۲ هم راستا می‌باشد.

نتایج تحقیقات (واکار و همکاران) ، بینش جدیدی را در مورد انتشار نوآوری یک محصول با فناوری بالا ارائه داد که ویژگی‌های یک محصول با فناوری پیشرفته می‌تواند به استراتژی‌های بازاریابی خاص مرتبط باشد: مزایای مزیت رقابتی، ارزش‌های جهانی مصرف‌کننده ، سبک زندگی اینترنتی و انواع ریسک درک شده که بر این اساس مفاهیم مدیریتی و توصیه‌های تحقیقاتی برای آینده ارائه شد.

نتایج تحقیقات (یوسنیتا و وهیدین) نشان داد که متغیرهای رهبری کارآفرینی بر ظرفیت نوآوری و همچنین متغیر

² Valerie L., Vaccaro & Sucheta, Ahlawat ,Chon, Deborah Y.

³ Yusnita -Maya & Wahyudin –Nanan

تشکیل دهنده خود باشند. لذا سازمانها باید برنامه‌های مختلفی برای ارتقاء کیفیت نیروهای انسانی و دانشی خود داشته باشند و در قبال ایجاد محیط مناسب برای رشد حرفه-ای کارکنان خود احساس مسئولیت کنند. سرمایه‌گذاری جهت گسترش فیزیکی سازمانها، وسایل، ابزار و تکنولوژی مورد نیاز امری ضروری است، اما نباید باعث شود که توجه به سرمایه‌گذاری در راه رشد و توسعه منابع انسانی و اخلاق حرفه‌ای کمرنگ گردد.

بر اساس نتایج پژوهش نوآوری و چابکی به‌طور اساسی فرآیندهایی دانش محورند و محصول و نتیجه تخصص، دانش و تمایلات کارکنان هستند و این مهم در سازمانهای دولتی به دلیل ویژگیهای خاص خود بسیار حائز اهمیت است. لذا با ملاحظه به دستاوردهای تحقیق موارد زیر در جهت توسعه ی چابکی فکری و نوآوری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان پیشنهاد میشود: مشارکت کارکنان در تصمیم گیری، تعویض اختیار، تشکیل کلاس های آموزشی، اجرای چرخش شغلی، ایجاد محیط کاری مناسب برای کسب تجربه، ترسیم چشم انداز راهبردی، قابلیت مدیریت ریسک، پرورش کارمندان چند مهارته و منعطف، توسعه زیر ساخت های فناوری، پذیرش فرهنگ تغییر پذیری و تشکیل کلاس های آموزش مرتبط با فناوریهای جدید.

منابع

اسدی، حسن؛ قنبرپور نصرتی، امیر؛ قربانی، محمدحسین و دوستی، مرتضی (۱۳۸۸). رابطه یادگیری و عملکرد سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. نشریه مدیریت ورزشی، ۱۰، ۲۳۷-۲۴۷.

ازم، فاطمه، (۱۳۹۲). اولویت بندی عوامل موثر در دستیابی به چابکی سازمانی از طریق فناوری اطلاعات در سازمان ورزشی با استفاده از AHP. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه اصفهان.

توانمندسازی کارکنان، رسیدن به اهداف را تسریع می-بخشند.

در بعد حمایت گری نیز، رهبری کارآفرینانه از طریق ایجاد تعهد و انگیزه و با بهره گیری از هوش هیجانی خود، حمایت و پشتیبانی خود از کارکنان و سایر ذینفعان را نشان داده و جهت رسیدن به اهداف کارآفرینانه، کمک می‌کنند.

رهبری کارآفرینانه در بعد ایجاد محیط فعال نیز از طریق جهت گیری تیمی و مشارکت جویی در سازمان، از ایده‌های و نظرات و همکاری کارکنان بهره جسته و با کاهش ریسک سازمان و ارتقای هم‌افزایی، به عنوان یک مربی نقش آفرینی می‌کند. متمایزترین بعد رهبری کارآفرینانه، عامل کارآفرینی بودن رهبران در سازمان است.

رهبران کارآفرین از طریق بالفعل کردن قابلیت‌های حرفه-ای و کارآفرینی خود، با هوشیاری کارآفرینانه، نسبت به شناسایی و کشف و بهره برداری از فرصت‌های موجود و آتی در محیط درون و بیرون، اقدام کرده و در مسیر سودآوری، توسعه کسب و کار و کارآفرینی، گام برمی‌دارند.

بنابراین مدیران عالی سازمانها با ترسیم برنامه راهبردی صحیح و انتخاب و به کارگیری مدیران واجد خصیصه های فوق، یعنی افرادی که مشتاق فراگیری مهارت های جدید باشند و به ایده‌های نو و ابتکارات خود و سایر کارکنان بها دهند و پیوسته به دنبال ایجاد تحول مثبت در سازمان باشند، می‌توانند پیش بینی خوبی از ایجاد نوآوری در کارکنان سازمان داشته و امیدوار باشند با وجود این خصیصه ها در مدیر سازمان در کنار داشتن برنامه راهبردی، چابکی فکری کارکنان برای بهبود فعالیت های سازمان ارتقا خواهد یافت.

سازمانها تابعی از مجموع کارکنان خود هستند و نمی‌تواند پویاتر، خلاقتر، نوآورتر و چابکتر و اخلاق مدارتر از کارکنان

نقش تعدیل‌گری رهبری کارآفرینانه در رابطه بین چابکی فکری و نوآوری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان 60

رابطه علی سرمایه فکری با کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان، ۲ (۵۲) ۱۵۱-۱۶۷.

Dabic, Marina., Vlacic, Ernest, Ramanathan, Usha., & Egri, Carolyn. (2019). Evolving absorptive capacity: The mediating role of systematic knowledge management. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 67, (3), 783-793.

Huang, Shenglan., Ding, Donghong & Chen, Zhi. (2014). Entrepreneurial leadership and performance in Chinese new ventures: A moderated mediation model of exploratory innovation, exploitative innovation and environmental dynamism. *Creativity and Innovation Management*, 23(4), 453-471.

Jiménez, Daniel & Valle, Raquel Sanz. (2011). Innovation organizational learning and performance. *Journal of Business Research*. 64(4), 408-417.

Nedelko, Zlatko & Potocan, Vojko (2013). The role of management innovativeness in modern organizations. *Journal of Enterprising Communities*, 7(1), 36-49

Navarro, J. G., Cegarra, & Landroguéz, S, Martelo. (2020). The effect of organizational memory on organizational agility: Testing the role of counter-knowledge and knowledge application. *Journal of Intellectual Capital*. 48(3) 1-38.

Valerie L., Vaccaro & Sucheta, Ahlawat, Chon, Deborah Y (2018), Diffusion Of Innovation, Marketing Strategies, And Global Consumer Values For A High Technology Product, *International Journal Of Business Strategy*, 10(3), 126-128.

Wong, Simon & Pang, Loretta (2013). "Motivators to creativity in the hotel industry - Perspectives of managers and supervisors", *Journal of Tourism management*, 24(5): 551-559.

Yusnita, Maya & Wahyudin, Nanang. (2017). Entrepreneurial leadership through innovation capacity as an effort to increase competitive advantage of UMKM in Era of ASEAN economic community (MEA) (Micro Business Study in Kabupaten Bangka). *Integrated Journal of Business and Economics*, 1(1), 10-18.

بورقانی فراهانی، سهیلا؛ آبدار زاده، پدرام و فتوت، بنفشه (۱۳۹۵). اثر سرمایه‌های فکری بر نوآوری سازمانی با میانجیگری مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در رسانه‌های نوشتاری. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۶(۱)، ۳۳-۴۸.

چوپانی، حیدر؛ زارع خلیلی، مجتبی؛ قاسمی، عقیل و غلامزاده، حجت (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سرمایه فکری با نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: شرکت سهامی بیمه توسعه). نشریه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۲(۱)، ۲۸-۵۸.

خوراکیان، علیرضا؛ کدخدا، نگار و ملازاده، بهاره (۱۳۹۵). بررسی نقش سرمایه فکری بر روی رفتار نوآورانه با تأکید بر نقش میانجیگری اشتراک دانش (مورد مطالعه: پژوهشکده هوا خورشید). نشریه مدیریت نوآوری، ۵(۴)، ۱-۱۰.

رضانیان محمد رحیم؛ ملائی، مینا و آسسالان، شکوفه (۱۳۹۲). بررسی چابکی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استانها. مطالعات مدیریت ورزشی، دوره ۵، شماره ۲۰، ۱۸۵-۲۰۴.

رامین مهر حمید؛ سیدنقوی میرعلی و سپندارند صادق، (۱۳۹۱). بررسی اثرات سرمایه‌های فکری بر عملکرد سازمانی با تأکید بر نقش میانجی قابلیت یادگیری در شعب بانک صادرات استان تهران. ۲(۴)، ۵۳-۷۰.

سلیمی، مهدی و کشوری فاطمه (۱۳۹۸). اثر سرمایه فکری بر نوآوری و چابکی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان: نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۷(۱)، ۶۱-۷۹.

عبدی، حسین؛ کریمی، جواد و محمدعیسکر آبادی، مسعود (۱۳۹۸). اثر شایسته سالاری منابع انسانی بر اثر بخش سازمانی، نقش میانجی نوآوری سازمانی، نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۶(۲)، ۱۹۵-۲۰۵.

عزیزپور، عبدالصمد؛ طهماسبی، رضا و پیران نژاد، علی (۱۳۹۴). بررسی نقش تعدیلگری سرمایه فکری بر رابطه چابکی و عملکرد سازمان. نشریه مدیریت سرمایه اجتماعی، ۲(۲)، ۲۹۱-۳۱۶.

فرهادیار، علی؛ حبیبی، علیرضا و منصوری، بهداد (۱۴۰۰). بررسی تأثیر رهبری کارآفرینانه بر عملکرد بازاریابی سازمان با توجه به نقش میانجی ظرفیت نوآوری (مطالعه موردی: بانک سینا). فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری، ۷(۱)، ۹۶-۱۱۱.

فلاح زین العابدین، مقصدولو سعیده و بهلکه طاهر، عسکری اسراء (۱۴۰۰). آزمون مدل نقش میانجی چابکی و نوآوری سازمانی در

The moderating role of entrepreneurial leadership in the relationship between intellectual agility and innovation of employees of sports and youth departments of Kurdistan province

Abstract

The purpose of this study is to investigate the moderating role of entrepreneurial leadership in the relationship between intellectual agility and organizational innovation of sports and youth departments in Kurdistan province. The research method was descriptive in nature and applied in the field in terms of purpose. The study population consisted of 121 employees of the province's sports and youth departments. According to Morgan's table, 111 people were selected as the sample size by random sampling method. To collect data from Zamptakis, Mustakis, Shepherd-Associates and Jafarnejad-standard questionnaires, the Cronbach's alpha coefficient was used to evaluate the reliability of the questionnaire items and the combined reliability index and reliability index were used. In order to statistically analyze the collected data, Spss software version 20 and Smart pls version 2 were used. Findings of this study showed that intellectual agility has a significant relationship (19.754) on organizational innovation and also entrepreneurial leadership has a moderating role (2.403) on the relationship between intellectual agility and innovation. Based on the results of this study, it can be said that the presence of entrepreneurial leadership reduces the effect of intellectual agility on innovation; Also, the tendency to change employees and the cost of creating an active environment have a negative moderating effect and the strategic perspective has a positive moderating effect on the relationship between intellectual agility and innovation in Kurdistan Sports and Youth Departments. Increases organizational innovation.

Keywords: Intellectual agility, Organizational innovation, Entrepreneurial leadership.