

آزمون مدل نقش میانجی چابکی و نوآوری سازمانی در رابطه علی سرمایه فکری با کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان

سعیده مقصودلو^۱

زین العابدین فلاح^۲

طاہر بھلکہ^۳

اسرا عسکری^۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۸/۱۱

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۱۰/۱۷

هدف از انجام این پژوهش، آزمون مدل عملیاتی نقش میانجی چابکی سازمانی و نوآوری سازمانی در رابطه علی سرمایه فکری با کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان بود. روش پژوهش بنا بر ماهیت داده‌ها از نوع کمی، بر اساس اهداف از نوع کاربردی و به لحاظ روش گردآوری داده‌ها جزو پژوهش‌های همبستگی-پیمایشی با رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل ۸۹۰ کارمند وزارت ورزش و جوانان بودند که بر اساس جدول تعیین حجم نمونه مورگان، ۲۶۸ نفر از آنان به عنوان نمونه به صورت تصادفی انتخاب شدند. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از چهار پرسشنامه «سرمایه فکری» (بونیتس (۲۰۰۰)، پرسشنامه «چابکی سازمانی» شریفی و ژانگ (۱۹۹۹)، پرسشنامه «نوآوری سازمانی» ناسوشن (۲۰۱۱) و پرسشنامه «کارآفرینی سازمانی» براون (۱۹۹۷) استفاده شد. نتایج تحلیل مسیر در نرم‌افزار لیزرل با استفاده از آزمون سو بل برای تعیین اثرات ویژه غیرمستقیم نشان داد که چابکی سازمانی نقش میانجی معنی‌داری در رابطه

E-mail: Zy.fallah@gmail.com

۱. دانشجوی دکتری، گروه تربیت بدنی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران

۲. دانشیار، گروه تربیت بدنی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران (نویسنده مسئول)

۳. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران

۴. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران

● آزمون مدل نقش میانجی چابکی و نوآوری سازمانی در رابطه علی سرمایه فکری با کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان

بین سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان دارد و نوآوری سازمانی از نقش میانجی معنی داری در رابطه بین سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان برخوردار است. تبیین مدل پژوهش نشان از اهمیت بسیار زیاد متغیرهای سرمایه فکری، چابکی سازمانی، نوآوری و همچنین کارآفرینی سازمانی دارد که در یک سازمان و محیط کاری می تواند در پیشبرد اهداف آن سازمان و واحد کاری نقش بسزایی داشته باشند و منجر به عملکرد بهتر شوند.

واژگان کلیدی: چابکی سازمانی، نوآوری سازمانی، سرمایه فکری، کارآفرینی سازمانی و وزارت ورزش و جوانان



مقدمه

امور مربوط به ورزش در کشور ما بر عهده وزارت ورزش و جوانان است. از این رو، ضرورت توجه هر چه بیشتر به این نهاد به عنوان نهادی دولتی و غیرانتفاعی به منظور افزایش کارایی آن احساس می شود که این توجه، موجبات رشد و شکوفایی ورزش و در نهایت، توسعه کلان ورزش کشور را فراهم می آورد. برای سازگاری با تغییرات روزافزون، سریع و پیچیده و نامطمئن محیط و کشف فرصت های بالقوه در عرصه ورزش، وزارت ورزش و جوانان به کارکنان کارآفرینی نیاز دارد که خلاقیت و نوآوری و توان تبدیل تهدیدها به فرصت های جدید از بارزترین ویژگی های آنان باشد. در این میان، سرمایه های سازمان از جمله سرمایه فکری، نوآوری سازمانی و چابکی سازمانی می توانند محیط و ساختاری مناسب برای کارکنان خلاق فراهم آورد. ورزش، فرآیندی کارآفرین است و رویکرد کارآفرینی در ورزش می تواند سازوکاری برای حل بحران های اقتصادی فراهم آورد (راتن^۱، ۲۰۱۰). در حالی که آثار و بحث های زیادی پیرامون کارآفرینی و چگونگی آن در سازمان های ورزشی انجام شده است، تلاش و کار اندکی در مورد ارزیابی کارآفرینی سازمان ها از جمله سازمان های ورزشی و عوامل تأثیرگذار بر آن صورت گرفته است. برای داشتن سازمانی کارآفرین، تعیین اینکه چه اندازه از سرمایه فکری، نوآوری و چابکی در سازمان برای کارآفرینی وجود دارد و به چه میزان سازمان نیازمند این عناصر است و سپس ارزشیابی شکاف و تدوین استراتژی برای پرکردن این شکاف ها در سازمان، امری ضروری و لازم به نظر می رسد.

اصطلاح «کارآفرینی» اغلب در بخش خصوصی و تجاری کاربرد دارد، اما امروز در مباحث مدیریت بخش دولتی نیز وارد شده که اغلب ناشی از اهمیت نقش دولت در جوامع و تلاش برای ایجاد تحول در سازمان های دولتی و بهبود عملکرد آنهاست (یانگ^۲، ۲۰۱۵). بخش دولتی و نظام اداری يك کشور از بسترهای اصلی رشد و توسعه و از ابزارهای اصلی اجرای فعالیت ها و وظایف دولت ها محسوب می شود. بنابراین ناکارآمدی این بخش، مشکلات متعددی را برای جامعه به همراه خواهد داشت (راتن، ۲۰۱۱). یکی از شاخه های اصلی کارآفرینی، کارآفرینی سازمانی است که سهم چشمگیری در توفیق و تعالی سازمان ها دارد. کارآفرینی سازمانی به معنای توسعه شایستگی ها و فرصت ها در درون سازمان از طریق ترکیب منابع جدید است (زربیناتی^۳، ۲۰۰۴).

در نظام اقتصادی کنونی اغلب منابع تولید ثروت در بخش های دانشی و مهارتی سازمان ها قرار گرفته و بر خلاف دهه های گذشته که ماشین آلات، تجهیزات و منابع مالی منبع اصلی تولید سرمایه و ثروت بیشتر به شمار می رفتند، امروزه منابع دانشی و مهارتی و سرمایه های فکری در مقایسه با سایر منابع از نظر تولید ثروت اهمیت بیشتری یافته است (احمدیان و قربانی، ۱۳۹۲).

سازمان هایی که بتوانند این دارایی ها را به خوبی تشخیص دهند و آن ها را مدیریت نمایند، نسبت به

1. Ruthen
2. Yiyang
3. Zerbinati

رقبایشان از عملکرد بهتری برخوردار خواهند بود. به عبارت دیگر، مدیریت صحیح این سرمایه های فکری در دستیابی به عملکرد بهتر و موفقیت سازمان هایی که در دنیای پر رقابت امروز فعالیت می کنند، نقش انکار ناپذیری دارد. در همین راستا عبدالکریم و همکاران^۱ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «سرمایه فکری، عملکرد نوآورانه و تأثیر مدرن در جهت گیری کارآفرینی در میان شرکت های کوچک و متوسط در اردن» نشان دادند که سرمایه فکری و مؤلفه های آن بر کارآفرینی تأثیر مثبت و معناداری دارند. همچنین تأثیر عملکرد نوآورانه بر کارآفرینی تأیید گردید. «سرمایه فکری» به عنوان کلیه فرایندها و دارایی هایی نام برده می شود که در ترازنامه منعکس نمی شوند، اما بر عملکرد و ارزش سازمان اثر گذار هستند. سرمایه فکری شامل سه جزء سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای است (بونتیس^۲، ۲۰۰۰).

در عین حال سازمان های کنونی که با تغییرات سریع فناوریانه، ریسک فزاینده، جهانی شدن، انتظارات و خصوصی سازی مواجه هستند دیگر نمی توانند در چنین محیطی عملکرد را به صورت سنتی و با روش های گذشته هدایت و کنترل نمایند و باید رویکردهای جدیدی اتخاذ کنند. از این رو، یکی از راه های پاسخگویی به عوامل تغییر و تحول سازمانی و کسب مزیت رقابتی از فرصت های حاصل از آنها دستیابی به قابلیت های چابکی است. سازمان چابک همیشه برای یادگیری هر چیز جدیدی که باعث افزایش سودآوری ناشی از بهره گیری از فرصت های جدید می شود، آماده است. مؤسسات و سازمان های چابک برای رسیدگی به تغییر، عدم اطمینان و عدم قابلیت پیش بینی در محیط کار خود به شماری از قابلیت های متمایز نیازمند می باشند (صارمی و اژدری، ۱۳۸۸). شریفی و ژانگ^۳ (۱۹۹۹) در مدل مفهومی دستیابی به چابکی، چهار قابلیت عمده را در نظر می گیرند، که مبنای حفظ و توسعه چابکی به شمار می روند. این قابلیت های کلیدی عبارت اند از: پاسخگویی، شایستگی، انعطاف پذیری و سرعت (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۴).

در دنیای امروز، جهت گیری سازمان باید به سمتی باشد که بتواند مشتریان دائمی خود را همیشه راضی نگه دارد. ابعاد نوآوری به سه بعد نوآوری محصول (فراهم کننده ابزاری برای تولید است که به توسعه تولیدات جدید و بهبود یافته کمک می کند)؛ نوآوری فرآیند (میزانی که سازمان فناوری های جدید و روش های جدید انجام کار را به کار می گیرد) و نوآوری اداری (به میزان استفاده مدیران از سیستم های نوین مدیریتی در اداره کردن سازمان) اشاره دارد. بنابراین نوآوری سازمانی مستلزم تبدیل ایده ها به اشکال قابل استفاده سازمانی است و این ایده برای پیشبرد کارآفرینی سازمانی مورد استفاده قرار می گیرد (رحیمی و درویشی، ۱۳۹۴). در همین راستا چاهینو و همکاران^۴ (۲۰۱۸) اثر خلاقیت و نوآوری بر رفتار کارآفرینی و تأثیر آن بر خدمات تجاری را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج نشان داد که متغیرهای خلاقیت و نوآوری تأثیر قابل توجهی بر رفتار کارآفرینانه داشتند. بر اساس نتایج این تجزیه و تحلیل، می توان گفت که متغیرهای خلاقیت، نوآوری و رفتار کارآفرینی تا حدی بر پایداری کسب و کار تأثیر می گذارند.

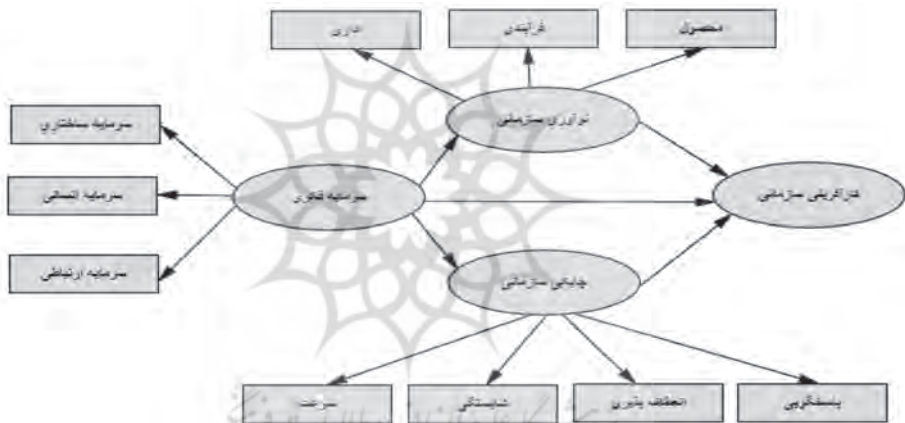
1. Abdal Karim et al.

2. Bontis

3. Sharifi & Zhang

4. Chahyono et al.

فرزی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «رابطه چابکی سازمانی با کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان» به این نتیجه دست یافتند که سطح متغیرهای پژوهش یعنی چابکی سازمانی و کارآفرینی در این سازمان در حد مطلوبی قرار ندارد. از این رو، پیشنهاد دادند که میزان چابکی و سطح کارآفرینی خود را از طریق دوره‌های آموزشی و استخدام کارکنان خلاق و شایسته تقویت نمایند و موجبات عملکرد مطلوب‌تر سازمان را فراهم آورند. لذا دغدغه پژوهش حاضر با استناد به نتایج و آمار برخی از پژوهش‌ها که در وزارت ورزش و جوانان انجام شده، پایین بودن میزان کارآفرینی این وزارت و همچنین متغیرهای تأثیرگذار بر آن است. محقق در این پژوهش بر آن است تا با مطالعه سرمایه فکری، چابکی سازمانی و نوآوری سازمانی موجود در وزارت ورزش و جوانان کشور که به عنوان متولی ورزش و عنصر اصلی در توسعه و پیشرفت ورزش در سطح کشور شناخته می‌شود، ارتباط این متغیرها را با کارآفرینی سازمانی این نهاد مورد مطالعه قرار دهد و ارتباط علی این متغیرها را در قالب مدلی جامع بررسی نماید.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (برگرفته از مدل بونیتس ۲۰۰۰)

روش شناسی پژوهش

روش این تحقیق همبستگی و از نوع کاربردی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان هستند که بر اساس آمار ارائه شده توسط کارگزینی این وزارت، ۸۹۰ نفر (۵۶۹ مرد و ۳۲۱ زن) می‌باشند. بر اساس جدول تعیین حجم نمونه مورگان، ۲۶۸ نفر از کارکنان به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی بود و برای گردآوری داده‌ها علاوه بر بررسی کتابخانه‌ای جهت تکمیل بخش پیشینه، به منظور جمع‌آوری نظرات کارکنان از ۴ پرسشنامه استفاده شده است:

«پرسشنامه سرمایه فکری» بونیتس (۲۰۰۰): این پرسشنامه شامل ۴۲ سؤال است که ۱۵ سؤال آن مربوط به سرمایه انسانی می‌باشد. ۱۳ سؤال مربوط به سرمایه ساختاری و ۱۴ سؤال مربوط به سرمایه مشتری است.

«پرسشنامه چابکی سازمانی» شریفی و ژانگ (۱۹۹۹): این پرسشنامه دارای ۱۶ سؤال در ۴ مؤلفه می باشد. ۴ سؤال مربوط به بعد پاسخگویی، ۴ سؤال مربوط به بعد شایستگی، ۴ سؤال مربوط به بعد انعطاف پذیری و ۴ سؤال مربوط به بعد سرعت است.

«پرسشنامه نوآوری سازمانی» ناسوشن^۱ (۲۰۱۱): این پرسشنامه براساس ۳ مؤلفه نوآوری فرایندی، نوآوری محصولی و نوآوری اداری در قالب ۱۵ سؤال تدوین شده است.

«پرسشنامه کارآفرینی سازمانی» براون^۲ (۱۹۹۷): مؤلفه های کارآفرینی سازمانی در این پرسشنامه عبارت اند از: فلسفه پاداش، تعهد به منابع، ساختار مدیریت، کنترل منابع، تعهد به فرصت و گرایش راهبردی که در قالب ۴۰ سؤال تدوین شده اند.

برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده، ابتدا در بخش توصیفی با استفاده از شاخص های آماری به توصیف و تلخیص ویژگی های جمعیت شناختی در تحقیق و داده های توصیفی متغیرهای تحقیق پرداخته شد. سپس در سطح آمار استنباطی این تحقیق، از آزمون کشیدگی یا چولگی به منظور بررسی نرمال یا غیرنرمال بودن داده های پژوهش استفاده گردید. با توجه به طبیعی بودن داده ها، از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون و t تک نمون های توسط نرم افزار SPSS استفاده شد. به منظور بررسی روابط علی میان متغیرهای پژوهش، از آزمون تحلیل عامل تاییدی استفاده گردید. در ادامه به کمک معادلات ساختاری و روابط بین متغیرها و با استفاده از نرم افزار AMOS مدل تحقیق ارائه شد.

یافته های پژوهش

نتایج جمعیت شناسی تحقیق نشان داد که ۴۷ درصد شرکت کنندگان مرد و ۵۳ درصد زن بودند. حوزه کاری ۶۹ درصد آن ها در بخش ورزش و ۳۱ درصد در بخش جوانان بود. بیش از ۵۰ درصد آزمودنی ها تحصیلات تکمیلی داشتند. بیشتر شرکت کنندگان بین ۱۱ تا ۲۰ سال سابقه کاری داشتند و سن بیشتر آن ها بین ۴۱ تا ۵۰ سال بود.

1. Nasution

2. Brauen

جدول ۱: توزیع فراوانی و درصد فراوانی مشخصات فردی آزمودنی‌ها

درصد	فراوانی	مشخصات	
۵۳	۱۴۸	زن	جنسیت
۴۷	۱۳۰	مرد	
۶۹	۱۹۱	ورزش	حوزه کاری
۳۱	۸۷	جوانان	
۳	۸	دکتری	سطح تحصیلات
۴۷	۱۲۷	کارشناسی ارشد	
۴۰	۱۰۶	کارشناسی	
۱۰	۲۸	کاردانی	
۱۰	۲۸	زیر ۱۰ سال	سابقه کار آزمودنی‌ها
۶۷	۱۸۶	۱۱ تا ۲۰ سال	
۲۳	۶۴	بالای ۲۱ سال	
۳	۸	زیر ۳۰ سال	سن آزمودنی‌ها
۳۹	۱۰۸	از ۳۱ تا ۴۰ سال	
۴۵	۱۲۶	از ۴۱ تا ۵۰ سال	
۱۳	۳۸	بالای ۵۰ سال	

جدول ۲: نتایج تحلیل مسیر (مستقیم)

P	T	SE	B	مسیر
۰/۰۰۰	۴/۲۱	۰/۰۰۸	۰/۳۳	سرمایه فکری - کار آفرینی
۰/۰۰۰	۱۲/۹	۰/۰۵۹	۰/۷۷	سرمایه فکری - چابکی سازمانی
۰/۰۰۰	۱۱/۷	۰/۰۵۹	۰/۷۰	سرمایه فکری - نوآوری سازمانی
۰/۰۰۰	۵/۳۹	۰/۰۶۶	۰/۳۵	چابکی سازمانی - کارآفرینی سازمانی
۰/۰۰۰	۴/۱۲	۰/۰۵۶	۰/۲۳	نوآوری سازمانی - کارآفرینی سازمانی

به منظور آزمون مدل پیشنهادی پژوهش، از آزمون تحلیل مسیر استفاده گردید. نتایج تحلیل مسیر در نرم افزار لیزرل در جدول ۱ نشان داد که بین سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران

● آزمون مدل نقش میانجی چابکی و نوآوری سازمانی در رابطه علی سرمایه فکری با کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان

رابطه علی مثبت و معنی داری وجود دارد ($B=0/33, T=4/21, P=0/000$). همچنین، بین سرمایه فکری و چابکی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران رابطه علی مثبت و معنی داری وجود دارد ($P=0/000$).
 بین سرمایه فکری و نوآوری سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران رابطه علی مثبت و معنی داری وجود دارد ($B=0/77, T=12/9, P=0/000$). همچنین، بین چابکی سازمانی و کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران رابطه علی مثبت و معنی داری وجود دارد ($B=0/70, T=11/7, P=0/000$). همچنین، بین چابکی سازمانی و کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران رابطه علی مثبت و معنی داری وجود دارد ($T=5/39, P=0/000$).
 بین نوآوری سازمانی و کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران هم رابطه علی مثبت و معنی داری وجود دارد ($B=0/35, T=4/12, P=0/000$).

جدول ۳: نتایج تحلیل مسیر (غیرمستقیم)

Sig.	SE	T	B	مسیر
0/000	0/025	12/8	0/26	سرمایه فکری - چابکی سازمانی - کارآفرینی سازمانی
0/000	0/024	9/63	0/16	سرمایه فکری - نوآوری - کارآفرینی سازمانی

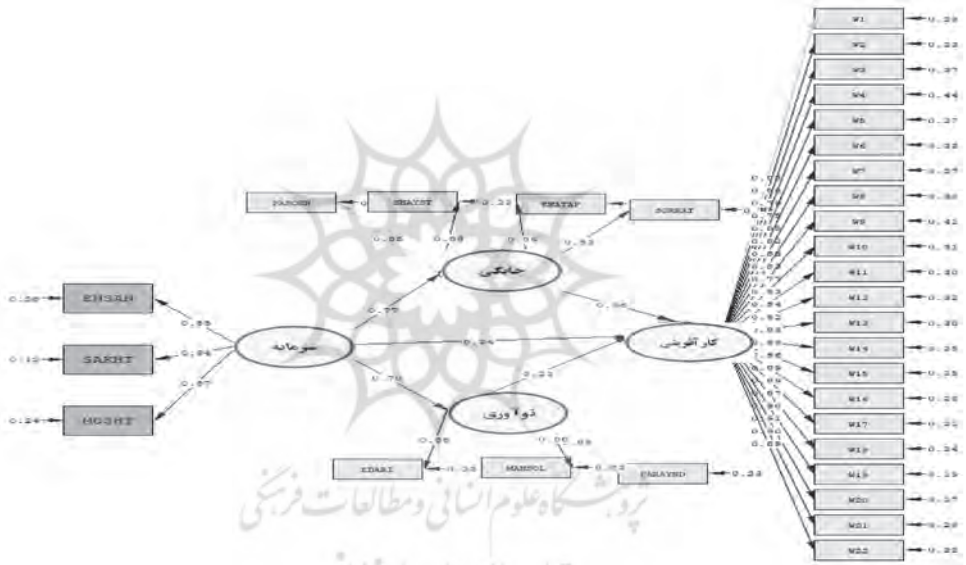
نتایج تحلیل مسیر در نرم افزار لیزرل با استفاده از آزمون سوبل برای تعیین اثرات ویژه غیرمستقیم در جدول ۳ نشان داد که چابکی سازمانی نقش میانجی معنی داری در رابطه بین سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران دارد ($B=0/26, T=12/8, P=0/000$). همچنین، نوآوری سازمانی نقش میانجی معنی داری در رابطه بین سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران دارد ($P=0/000, T=9/63, B=0/16$).

جدول ۴: شاخص های برازش مدل

تفسیر	مقدار قابل قبول	مقدار	شاخص ها
قابل قبول	بین ۱ تا ۳	۲/۹	χ^2/df
قابل قبول	برابر با ۰/۰۸	۰/۰۸	RMSEA
متوسط	بالای ۰/۹۰	۰/۸۰	GFI
عالی	بالای ۰/۹۰	۰/۹۰	NFI
عالی	بالای ۰/۹۰	۰/۹۰	NNFI
عالی	بالای ۰/۹۰	۰/۹۱	CFI
عالی	بالای ۰/۹۰	۰/۹۱	IFI

SRMR	۰/۰۳۷	زیر ۰/۰۸	عالی
------	-------	----------	------

در مدل پیشنهادی (شکل ۲ و ۳) مقدار کای دو به درجه آزادی (df/χ²) برابر با ۲/۹ است که بین ۱ تا ۳ می باشد. همچنین مقدار واریانس خطای تقریب (RMSEA) برابر با ۰/۰۸ می باشد که برابر با مقدار قابل قبول ۰/۰۸ می باشد. به علاوه، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۸۰ می باشد که کمتر از مقدار عالی ۰/۹۰ اما در حد متوسط مورد پذیرش است. در نهایت، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی افزایشی (IFI)، شاخص برازندگی هنجاریافته (NFI) و شاخص برازندگی هنجاریافته (NNGI) همگی بالاتر از مقدار عالی ۰/۹ هستند و شاخص SRMR کمتر از ۰/۰۸ می باشد. بنابراین، مدل پیشنهادی از برازش مطلوبی برخوردار است (جدول ۴).



شکل ۲: ضرایب مدل ساختاری سرمایه فکری

سازمانی در میان آن‌ها دارد. به علت وجود اشتراکات زیادی که سرمایه فکری و کارآفرینی دارند، سازمان‌هایی که به دانش نیروی انسانی توجه می‌کنند و خلاقیت و نوآوری را سرلوحه کار خود قرار می‌دهند، کارکنان به فعالیت کارآفرینی مدام تشویق می‌شوند و از کارآفرینی به عنوان یک مزیت رقابتی در بازار استفاده می‌کنند که برای سازمان ارزش به همراه دارد. دانشی شدن وزارت ورزش و جوانان و مشخص شدن ارزش سرمایه‌های فکری این وزارت می‌تواند تأثیر زیادی بر افزایش کارایی آن داشته باشد و عملکرد سازمانی را ارتقا ببخشد و سبب کارآفرینی بیشتر در زمینه ورزش گردد. سرمایه‌های فکری کمک می‌کنند تا این وزارت درک بهتری از دارایی‌های دانشی خود داشته باشد و در نتیجه مدیریت دارایی‌های دانشی با کارایی بیشتری صورت گیرد. از سوی دیگر، سرمایه‌های فکری می‌توانند به عنوان ابزاری ارتباطی جهت ارتباط با کارمندان، مشتریان، شرکا، سرمایه‌گذاران و دستگاه سیاسی مورد استفاده واقع شوند. به عنوان مثال، کارکنان وزارت ورزش و جوانان به کمک گزارش این منابع می‌توانند به سرمایه‌گذاران و حامیان مالی فعلی و یا بالقوه سازمان اطلاعات ارزشمندتری را ارائه دهند. از دیگر مزایای سرمایه فکری این است که می‌تواند به عنوان شاخصی برای نشان دادن عملکرد مورد استفاده قرار گیرد.

با توجه به نتایج تحقیق و تأثیر سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی پیشنهاد می‌شود مدیران فرصت‌های یادگیری را برای کارکنان از طریق برگزاری کلاس‌ها و دوره‌های کوتاه مدت فراهم آورند و اطلاعات مورد نیاز را در اختیار کارکنان قرار دهند و به امر شفاف سازی در سازمان ب‌های بیشتری بدهند. همچنین به منظور ارتقای توانمندسازی کارکنان بر استقلال عمل و آزادی کارکنان و حق تصمیم‌گیری تأکید کنند و کارکنان را به انجام خلاقیت و نوآوری در انجام کارها سوق دهند.

نتایج نشان داد که بین سرمایه فکری و چابکی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران رابطه علی مثبت و معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، افزایش سرمایه فکری منجر به بهبود معنی دار چابکی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران می‌شود. در این راستا نتایج پژوهش غفوری و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان «بررسی رابطه سرمایه فکری و چابکی سازمانی با تأثیر وساطت‌کننده توانمندسازی کارکنان در بخش خدمات»، بیانگر وجود رابطه معنی دار بین متغیرهای پژوهشی بود که با نتایج تحقیق حاضر همخوانی داشت؛ به این معنی که بین سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای از یک طرف و چابکی سازمان از سوی دیگر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. سازمان‌ها برای اینکه بتوانند در محیط رقابتی و متغیر امروزی قادر به عمل و اثربخش باشند، لازم است سطح سرمایه فکری خود را شناسایی، سنجش و ارزشگذاری نمایند. بنابراین، سرمایه فکری زاده عرصه علم و دانش است و می‌تواند نقش بسیار مؤثری را در راستای موفقیت مستمر سازمان ایفا نماید.

نتایج نشان داد که بین سرمایه فکری و نوآوری سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران رابطه علی مثبت و معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، افزایش سرمایه فکری منجر به بهبود نوآوری سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران می‌شود. در همین راستا عبدالکریم و همکاران^۱ (۲۰۱۷) در پژوهشی نشان دادند که سرمایه

1. Alzuod et al.

فکری و مؤلفه‌های آن بر کارآفرینی تأثیر مثبت و معناداری دارند. همچنین تأثیر عملکرد نوآورانه بر کارآفرینی تأیید گردید. نتایج پژوهش محمودی و کیارزم (۱۳۹۴) نشان دهنده ارتباط مثبت و مستقیم اجزای سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه‌ای) با ایجاد مزیت رقابتی و همچنین با محرک‌های نوآوری در شرکت‌های مورد مطالعه بود. اورنک و ایاز^۱ (۲۰۱۵) نشان دادند که سرمایه فکری اثر قابل ملاحظه‌ای بر کار نوآورانه دارد. همچنین از این طریق می‌توان موجب رونق کسب و کار شد. لذا می‌توان گفت که نوآوری سازمانی، روشی نو برای ایجاد ارزش شناخته می‌شود. نوآوری در سازمان، فرایندی دانش - محور است و به کارگیری دانش و سرمایه فکری، نوآوری را در پی دارد. سرمایه فکری می‌تواند با کمک به دسترسی اعضای شرکت به منابع اطلاعاتی، تسهیل جریان انتقال اطلاعات و تسهیم ایده‌های جدید در بین اعضای سازمان، فراهم کردن فضای بیشتر برای ایده پردازی اعضا، تقویت ارتباط و تعامل میان اعضا و مدیر سازمان و کمک به پیاده سازی مدیریت مشارکتی موجب تقویت سطح نوآوری در وزارت ورزش و جوانان شود. سازمان‌هایی که دارای سطوح بالایی از سرمایه فکری می‌باشند، با القای دانش و ایده‌های جدید و افزایش توانایی فهم و به کارگیری آنها، نوآوری سازمانی را تسهیل می‌کنند. به بیان دیگر، این نوع از سرمایه‌های فکری با ایجاد فرصت‌های جدید رقابتی و همچنین استفاده از دانش و فناوری‌های نوین موجب نوآوری‌های اساسی در محصولات و خدمات و فرایندهای سازمانی جدید خواهد شد.

نتایج نشان داد که بین چابکی سازمانی و کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران رابطه علی مثبت و معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، افزایش چابکی سازمانی منجر به بهبود معنی دار کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران می‌شود. همسو با این نتایج، خورشید (۱۳۹۶) نشان داد که قابلیت چابکی راهبردی بر قابلیت عاطفی و کارآفرینی‌گرایی، تأثیر مستقیم، مثبت و معنادار دارد. فرزی و همکاران (۱۳۹۴) نیز دریافته‌اند که با شناخت زمینه‌های کارآفرینی در ورزش می‌توان فرصت‌های جدیدی به کارآفرینان و جامعه معرفی کرد تا از آن برای پیشرفت و توسعه اقتصادی و اجتماعی بهره‌گیرند. امامی و همکاران (۱۳۹۶) نشان دادند که بین کارآفرینی سازمانی با هر شش بعد چابکی سازمانی (توسعه دانش و مهارت، همکاری و تعاون، پاسخگویی، سازگاری و انطباق، کارکردهای رابطه‌مدار و کارکردهای کار - محور) ارتباط معنی دار وجود دارد. کان و همکاران^۲ (۲۰۱۸) هم دریافته‌اند که چابکی سازمانی به صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق قابلیت‌های سازمانی بر کارآفرینی و فرصت‌های شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین اثر قابلیت سازمانی بر کارآفرینی و فرصت شغلی نیز تأیید گردید. در تبیین این نتایج می‌توان گفت که چابکی پویا، در آغوش گیرنده تغییرات، تهاجمی و رشد گراست. چابکی به دنبال پیروزی و موفقیت در سود، سهم بازار و به دست آوردن مشتریان در بازارهای رقابتی است که بسیاری از سازمان‌ها به علت اینکه این بازارها مراکز متلاطمی هستند، از ورود به آن‌ها هراسان‌اند. بخش دولتی اغلب به صورت واحدهایی انحصاری، محافظه کار و بوروکراتیک به تصویر کشیده می‌شود و این تصویر ممکن است به این نتیجه منجر گردد که بخش دولتی

1. Ornek and Ayas

2. Kwon et al.

نمی تواند کارآفرین باشد. خود بخش دولتی با کارآفرینی دشمن نیست، بلکه ساختارها، بوروکراسی، ارزش ها و فعالیت های سنتی بخش دولتی است که برای کارآفرین بودن مضر هستند. به نظر می رسد در وزارت ورزش و جوانان میزان گرایش به منابع پایین است. به بیان دیگر، به جای اینکه افراد بکوشند از منابع محدود، حداکثر بهره را ببرند و بالاترین ارزش را ایجاد کنند، به منابع موجود بسنده می کنند. دلایل ایجاد چنین روحیه ای را می توان فقدان کنترل بر منابع از طریق نیروهای سیاسی و فناورانه، کاهش دادن ریسک و افزایش داده بازده کوتاه مدت بیان کرد.

نتایج نشان داد که بین نوآوری سازمانی و کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران رابطه علی مثبت و معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، افزایش نوآوری سازمانی منجر به بهبود معنی دار کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران شد. در همین راستا اجو و همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند که نوآوری رابطه مثبت و معناداری با کارآفرینی دارد. آن ها پیشنهاد می کنند که آینده باید شامل ارتقای نوآوری و کارآفرینی باشد. به عبارت دیگر، رقابت تجاری بستگی به خلاقیت و نوآوری و کارآفرینی دارد. همچنین ناهید و همکاران (۱۳۹۲) دریافتند که حمایت مدیریتی، انعطاف پذیری مرزهای سازمان، در دسترس بودن زمان و پاداش و تقویت کارکنان بر نوآوری تأثیر می گذارد، اما استقلال کاری بر نوآوری در پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی تأثیری ندارد. لذا می توان گفت وجه تمایز به نوآوری و قابلیت های نوآوری در سازمان ها و مؤسسه هاست و سازمان ها برای تضمین بقای خود نیازمند قابلیت نوآوری هستند، زیرا قابلیت نوآوری باعث تطابق شرکت با محیط پیچیده جهان امروز می شود. مدیران باید به کارآفرینی و شیوه های منابع انسانی بیش از هر عامل تاثیرگذار دیگری بر نوآوری و ارزش مشتری توجه داشته باشند. همچنین، با توجه به نتایج حاصله می توان گفت که هماهنگی بین بخشی از طریق مشارکت بخش ها و واحدها در تدوین برنامه ها و راهبردها، تقسیم متوازن منابع بین بخش ها، توزیع اطلاعات حاصل از تجارب مشتری در بین بخش ها و آگاهی هر بخش در جهت ارائه ارزش برتر برای مشتری نیز می تواند مفید واقع شود. از طرفی، لازم است سازمان ها یک طرح ارزش آفرینی از نگاه ذی نفعان از جمله مشتریان، تدوین و اجرا کنند تا بدین ترتیب بتوانند خود را با انتظارات مشتریان همراستا کنند.

نتایج نشان داد که چابکی سازمانی نقش میانجی معنی داری در رابطه بین سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران دارد. به عبارت دیگر، چابکی سازمانی منجر به بهبود معنی دار رابطه بین سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران می شود. سازمان های چابک از طریق ایجاد هم افزایی و مزیت رقابتی بیشتر، به عملکرد بهتر دست می یابند. اگر سازمان ها بتوانند با چابکی و دانش سازمانی سازوکارهای ایجاد تحول و دگرگونی را در خود ایجاد کنند، دیگر نباید نگران آینده غیرقابل پیش بینی باشند. به عبارت دیگر، سازمان ها باید سریعتر از رقبا، فرآیندها، فرآورده ها و خدمات خود را با استفاده از دانش تغییر دهند. در واقع، سازمان های ورزشی عصر حاضر مانند وزارت ورزش و جوانان در معرض تغییرات ناپیوسته ای قرار دارند. ارتباط و تعامل این سازمان ها با عوامل مختلفی چون: دولت، بخش

خصوصی، حامیان مالی، فدراسیون‌ها و هیات‌های ورزشی و سایر سازمان‌های ورزشی بین‌المللی و مهمتر از همه، عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی همگی دست به دست هم داده‌اند تا محیطی پرتلاطم را برای وزارت ورزش و جوانان و ادارات زیرمجموعه آن ایجاد کنند. در چنین شرایطی، اگر کارکنان دانش خود را با تغییرات محیطی افزایش ندهند و از چابکی و انعطاف‌پذیری لازم برخوردار نباشند، احتمالاً جوابگوی محیط پرتلاطم داخلی و رقبای بیرونی که با سرعت فزاینده‌ای به سمت یادگیری و سازمان‌یادگیرنده در حال حرکت هستند، نخواهند بود. سازمان‌هایی که در زمینه سرعت، انعطاف‌پذیری و پاسخگویی بیشتر سرمایه‌گذاری می‌کنند، به احتمال قوی به اهدافشان خواهند رسید، زیرا عوامل سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فناوری با سرعت هر چه تمامتر بر سازمان‌ها و تصمیمات آن‌ها تأثیر می‌گذارند و شهروندان به خدمات سریعتر و تخصصی‌تری نیاز پیدا می‌کنند.

نتایج نشان داد که نوآوری سازمانی نقش میانجی معنی‌داری در رابطه بین سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران دارد. به عبارت دیگر، نوآوری سازمانی منجر به بهبود معنی‌دار رابطه بین سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران می‌شود. در این راستا روح‌الامینی^۱ و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی نشان دادند که رابطه معنادار و مثبتی بین سرمایه فکری و ابعاد آن با کارآفرینی وجود دارد. نتیجه این که وجود سرمایه فکری بالا به افزایش نوآوری کارکنان در سازمان منجر می‌شود. اگر زمینه بروز نوآوری فراهم شود، فرآیند عملکرد سازمانی بهبود می‌یابد و هرچه در این تعامل سرمایه فکری کم باشد، میزان نوآوری کمتر می‌شود.

تبیین مدل پژوهش نشان از اهمیت بسیار زیاد متغیرهای متغیر 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. سرمایه فکری از جمله متغیرهای سازمانی بسیار مهمی است که هم مزایای فردی دارد و هم مزایای سازمانی و همچنین عواملی چون ویژگی‌های فردی و شخصیتی، ویژگی‌های محیطی و ساختار اجتماعی واحد کار بر آن مؤثر است. همچنین چابکی نیز از متغیرهایی است که شناخت فرد را نسبت به حرفه و کارش بیشتر و سریعتر می‌کند و طبیعی است که هر چه کارکنان شناخت سریعتری نسبت به خود و محیط کار داشته باشند، موفقیت بیشتری را کسب می‌کنند. باید گفت که سازمان‌هایی که تأکید بیشتری بر 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، 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.

با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود که مدیران برای توانمندسازی سرمایه انسانی به کارکنان سازمان قدرت تصمیم‌گیری و اختیار بدهند و در سازمان جو اعتماد را ایجاد کنند. اعتماد و اطمینان کمک می‌کند تا تردید، عدم امنیت و ابهام در روابط بین کارکنان و مدیر از بین برود. لازم است که کارکنان را برای مطرح کردن

ایده‌های نو تشویق کنند و از نوآوری در سازمان پشتیبانی به عمل آورند. باید کارکنان سازمان را به انجام کار تیمی و گروهی تشویق کنند، چراکه افراد در گروه با فکرهاى دیگران آشنا می‌شوند و همین باعث خلق نوآوری در سازمان می‌گردد. مدیران ورزش کشور باید به اهمیت مدیریت سرمایه فکری پی ببرند تا از این طریق به عملکرد سازمانی مورد انتظارشان دست یابند، چراکه کارمندان کارآمد، مهمترین عامل موفقیت سازمان‌های ورزشی محسوب می‌شوند. استفاده از سرمایه‌های فکری در زمینه اجرای راهبردهای سازمانی می‌تواند منجر به عملکرد سازمانی مناسب برای ادارات و سازمان‌های ورزشی گردد.

به مدیران ورزش و جوانان پیشنهاد می‌شود که برای مسئله چابک‌سازی سازمان‌های ورزشی تحت نظر خود اهمیت بیشتری قائل شوند و با ارائه راهکارهای لازم به سازمان‌های ورزشی، به آن‌ها در جهت چابک شدن کمک نمایند. همچنین جهت بالا بردن چابکی سازمانی، امکانات سازمان را براساس فناوری‌های روز ارتقا دهند و دوره‌های آموزش ضمن خدمت برای کارکنان برگزار کنند. همچنین کارکنانی که عملکرد خوبی دارند را تشویق نمایند.

پیشنهاد می‌شود مرکزی برای کارآفرینان عرصه کسب و کارهای ورزشی در نظر گرفته شود تا از طریق این مرکز ضمن ارائه آگاهی و آموزش‌های لازم در زمینه چگونگی دستیابی به موفقیت در کارآفرینی، به معرفی کارآفرینان موفق و شناسایی طرح‌ها و ابتکارات خلاقانه و نوآورانه در این زمینه پرداخته شود. در همین زمینه پیشنهاد می‌شود تا کارگاه‌های آموزشی مختلف با عنوان شناسایی ریشه‌های موفقیت کارآفرینان، آشنایی با روش‌های مقابله با شکست، پیامدهای شکست و چگونگی کنترل آن‌ها و آموزه‌های تجربی حاصل از موفقیت، برای کارآفرینان بالقوه و کارآفرینان نوپا برگزار شود و بدین ترتیب سطح آگاهی، دانش و آمادگی این افراد برای مواجهه با شکست افزایش یابد.

منابع

- احمدیان، مجید و قربانی، رحیم. (۱۳۹۲). «بررسی رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: وزارت امور اقتصادی و دارایی)». مجله امور اقتصادی. شماره ۱۲، صص ۱۱۱-۱۳۰.
- امامی روشناوند، علی؛ محمدی، محمد و امامی، حسن. (۱۳۹۶). «بررسی رابطه چابکی سازمانی با کارآفرینی سازمانی در ادارات کل گمرک بندر عباس». چهارمین همایش ملی مدیریت و حسابداری ایران، همدان، مرکز بنیاد همایش.
- خورشید، صدیقه. (۱۳۹۶). «اثر قابلیت‌های چابکی راهبردی و عاطفی سازمان بر کارآفرینی‌گرایی دانشگاه». دو فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی. دوره ۶، شماره ۱۴، صص ۲۳۷-۲۶۲.
- رحیمی، رحیم و درویشی، مریم. (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر بازارگرایی بر عملکرد تجاری با نقش میانجی نوآوری سازمانی (مورد مطالعه: شرکت‌های ساخت و تأمین قطعات شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب در استان خوزستان)». فصلنامه تحقیقات بازاریابی نوین. سال پنجم، شماره ۴، صص ۱۳۹-۱۶۲.
- سپهوند، رضا؛ عارف نژاد، محسن و شریعت نژاد، علی. (۱۳۹۴). «تأثیر فناوری اطلاعات بر سرمایه فکری و استراتژی‌های مدیریت دانش با اثر تعدیلی چابکی سازمانی». پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی. دوره ۵، شماره ۳، صص ۷۱-۹۶.
- صارمی، محمود و ازدری، بهنام. (۱۳۸۸). «اثر توانمندی‌های چابکی بر عملکرد تولیدی در شرکت‌های سازنده قطعات و مجموعه‌های خودرو». فصلنامه مدرس علوم انسانی. دوره ۱۳، شماره ۲، صص ۱۸۱-۲۰۷.
- فرزی، حامد؛ عباسیان، همایون و زردتشتیان، شیرین. (۱۳۹۴). «رابطه چابکی با کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان». مطالعات مدیریت ورزشی. شماره ۳۱، صص ۱۶۵-۱۸۰.
- فرزی، حامد؛ عباسیان، همایون و زردتشتیان، شیرین. (۱۳۹۴). «تبیین رابطه هوش سازمانی و چابکی سازمانی با کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران». مدیریت ورزشی. دوره ۷، شماره ۵، صص ۷۱۳-۷۲۹.
- غفوری، پریا؛ فرهادی، آذین؛ حقیقی کفاش، مهدی و منصوری، احمد. (۱۳۹۳). «بررسی رابطه سرمایه فکری و چابکی سازمانی با تأثیر وساطت‌کننده توانمندسازی کارکنان در بخش خدمات (مطالعه موردی: شرکت بیمه کارآفرین)». کنفرانس بین‌المللی اقتصاد، حسابداری، مدیریت و علوم اجتماعی، کشور لهستان.
- محمودی، محمد و کبارزم، آمنه. (۱۳۹۴). «بررسی رابطه اجزای سرمایه فکری با محرک‌های نوآوری سازمانی». پژوهش‌نامه مدیریت تحول. سال ۷، شماره ۱۴، صص ۵۷-۷۴.
- ناهید، مجتبی؛ زالی، محمدرضا؛ حسین‌زاده، مجید و ساجدینیا، فیروزه. (۱۳۹۲). «بررسی تأثیر جو کارآفرینی سازمانی بر نوآوری». توسعه کارآفرینی. دوره ۶، شماره ۳، صص ۴۷-۶۶.
- Abdal Karim Alzuod, M. Mohd Isa, M.F. Othman, S.Z (2017). **“Intellectual Capital, Innovative Performance and the Moderating Effect of Entrepreneurial Orientation among Small and Medium-sized Enterprises in Jordan”**. International Review of Management and Marketing, Vol 7, Issue 2. P 308-315.
- Bontis, N., Keow, W.C.C. Chardson, R.I. (2000). **“Intellectual Capital and Business performance in Malaysian Industries”**. Journal of Intellectual Capital, Vol. 1, No. 1, PP. 85-100.
- Chahyono, A. Haerani, S. Ramli, A. (2018). **“Effect of Creativity and Innovation on Entrepreneurial Behaviour and its impact on Business Continuity Services Food and Beverages in Makassar”**. Journal of Business and Management, Vol 20, No 3, pp:1-4.
- Hosseini, S.K. Safariyan, S. Enaayati, T (2018). **“The effect of organizational on intel-**

lectual capital considering the meditating role of academic entrepreneurship in Mazandaran Islamic Azad University”. Revista Publicando, 5 No 16. (1).

- Kwon, S.J. Ryu, D. Park, E (2018). **“The Influence of Entrepreneurs’ Strategic Agility and Dynamic Capability on the Opportunity Pursuit Process of New Ventures: Evidence from South Korea”**. Academy of Strategic Management Journal, Vol 17, No 1, pp:1-17.
- Ojo, O.D. Petrescu, M. Petrescu, A.G (2017). **“Impact of innovation on the entrepreneurial success: Evidence from Nigeria”**. African Journal of Business Management, Vol. 11(12), pp. 261-265.
- Ornek, A.S. Ayas, A. (2015). **“The Relationship between Intellectual Capital, Innovative Work Behavior and Business Performance Reflection”**. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 195: 1387 – 1395.
- Nasution, H. N., Mavondo, F. T., Matanda, M. J., Ndubisi, N. O. (2011). **“Entrepreneurship: Its relationship with market orientation and learning orientation and as antecedents to innovation and customer value”**. Industrial Marketing Management, 40, 336–345.
- Ratten, V. (2011). **“Sport-based entrepreneurship: Towards a new theory of entrepreneurship and sport management”**. International Entrepreneurship and Management, 7 (1): 57-69.
- RouholaminI, M. ArbabI, A and AzinfaR, K (2015). **“Study the Relationship between Intellectual Capital Management and Entrepreneurship in the Employees of Municipality District 10 Tehran”**. Journal of Novel Applied Sciences, 4 (3): 309-317.
- Sharifi, H., Zhang, Z. (1999) **“A methodology for achieving agility in manufacturing organizations: An introduction”**. International Journal of Production Economics, 62 (1-2), pp.7-22.
- Yiyang, F. (2015). **“The Research of the Relationship between Intellectual Capital in Technical Entrepreneurial Enterprises and Its Growth. International Conference on Civil”**. Materials and Environmental Sciences, 111-119.
- Zerbinati, S., Souitaris, V. (2004). **“Entrepreneurship in the public sector: A framework of analysis in European local governments”**. Entrepreneurship and Regional Development, 17 (1): 43-64.