



اثر سرمایه فکری بر نوآوری و چابکی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان: نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای^۱

مهدی سلیمی^{۱*} و فاطمه کشوری^۲

۱. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه اصفهان

۲. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۰/۰۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۳/۱۹

چکیده

هدف: هدف از پژوهش حاضر بررسی اثر سرمایه فکری بر نوآوری و چابکی سازمانی با توجه به نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای بود.

روش‌شناسی: جامعه آماری را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان تشکیل دادند که بر این اساس حجم نمونه ۲۶۰ نفر تعیین و به صورت تصادفی طبقه‌ای گزینش گردیدند. برای جمع‌آوری داده‌ها پیرامون متغیر سرمایه فکری از پرسشنامه بونتیس و همکاران (۱۹۹۸)، متغیر نوآوری سازمانی از پرسشنامه چوپانی (۱۳۹۱)، متغیر چابکی سازمانی از پرسشنامه جعفر نژاد و شهائی (۱۳۸۶) و متغیر اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه کاردوزیر و براون (۲۰۰۴) استفاده شد. همچنین تحلیل داده‌ها بر اساس مدل‌سازی معادلات ساختاری در محیط نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس انجام پذیرفت.

یافته‌ها: نتایج نشان داد سرمایه فکری با ضریب ۰/۲۴ بر نوآوری سازمانی، با ضریب ۰/۴۸ بر چابکی سازمانی و با ضریب ۰/۹۲ بر اخلاق حرفه‌ای اثر مثبت و معناداری دارد. همچنین سرمایه فکری به‌طور غیرمستقیم و از مسیر میانجی اخلاق حرفه‌ای با ضریب ۰/۶۹ بر نوآوری سازمانی و با ضریب ۰/۵۲ بر چابکی سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد. **نتیجه‌گیری:** اگرچه توسعه سرمایه فکری به‌طور مثبت بر نوآوری و چابکی سازمانی اثرگذار است، با این حال ارتقاء اخلاق حرفه‌ای در کارکنان می‌تواند این اثرگذاری‌ها را به‌طور قابل توجهی بیشتر نماید.

واژه‌های کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، ادارات ورزش و جوانان، چابکی سازمانی، سرمایه فکری، نوآوری سازمانی.

مقدمه

تغییر و به تبع آن عدم اطمینان، ویژگی ذاتی عصر ارتباطات و اطلاعات شده و تنها چیزی که در این عصر ثابت است، تغییر است. چنان‌که هاین^۱ (۱۹۹۸) خاطرنشان کرده است، هیچ چیز جدیدی درباره تغییر وجود ندارد و امروزه تغییر سریع‌تر از هر زمان دیگری در حال وقوع است. بسیاری از این تغییرات می‌تواند پیوسته ملاحظه شود، درعین حال برخی از آنها بسیار مخرب هستند که می‌توانند بر توانایی شرکت‌ها برای حفظ بقای خودشان تأثیر بسیار بدی بگذارند (عندلیب، ۱۳۹۴). دولت‌ها برای پیشبرد اهداف خود در زمینه‌های گوناگون، سازمان‌های مختلفی را پدید آورده‌اند که برای هر یک وظایف، عملکرد و اهداف خاصی تعیین شده است (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۷)، با این حال سازمان‌های امروزی باید در یک محیط رقابتی با پویایی بالا و دستخوش تغییرات درونی و برونی فعالیت کنند و برای بقا در چنین محیطی و حتی رشد و موفقیت، نه تنها باید با محیط در حال تغییر انطباق پیدا کنند، بلکه باید تغییرات را غنیمت شمرده و از آنها برای کسب برتری رقابتی استفاده نمایند (ازم، ۱۳۹۲). برتری رقابتی را سازمان‌هایی کسب می‌کنند که به شرایط جدید بازار و نیازهای مشتریان سریع‌تر واکنش نشان می‌دهند و همواره در جستجوی راه‌حل‌های خلاق و بهبود مستمر در محصولات و فرایندها هستند (واگنانی و ولپه^۲، ۲۰۱۷).

پیشرفت‌ها و تغییرات سریع در فناوری اطلاعات و ارتباطات، بالا رفتن سطح انتظارات جامعه، تقاضاهای جدید مشتریان، افزایش خدمات الکترونیکی، راه‌اندازی سیستم‌های اتوماسیون اداری و افزایش رقابت بین ارائه‌دهندگان خدمات؛ همه و همه منجر به کاهش تقاضا برای خدمات سنتی و افزایش تقاضا برای خدمات جدید گردیده است؛ یکی از راه‌حل‌های موجود برای سازمان‌ها جهت روبرو شدن با این وضعیت نوآوری است. 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 (عیدی و همکاران، ۱۳۹۸). بدون نوآوری، دنیایی که در آن زندگی می‌کنیم چهره‌ای کاملاً متفاوت خواهد داشت، تصور دنیایی بدون هواپیما، اتومبیل و مخابرات بسیار مشکل است (آقا داود و همکاران، ۱۳۸۹). در عصر جهانی شدن، رشد اقتصادی و رفاه ملل قطعاً در گرو نوآوری‌ها خواهد بود (بارنت^۳ و همکاران، ۲۰۱۱). توانایی نوآوری به‌عنوان یک مزیت رقابتی اصلی و مهم در سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شود و تأثیر، کارایی و بازده آنها و متعاقباً ظرفیت آنها را برای پایداری بلندمدت افزایش می‌دهد (لی^۴ و همکاران، ۱۹۹۹). نوآوری، به‌کارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک ایده یا یک مفهوم جدید و توانایی ترکیب ایده‌ها در یک روش منحصر به فرد یا ایجاد پیوستگی بین ایده‌هاست (درین و گروسار^۵، ۲۰۱۶)؛ لذا سازمان‌های با ظرفیت نوآوری بالا قادر خواهند بود که با سرعت بیشتر و به نحو بهتری به چالش‌های محیطی پاسخ‌گو باشند (جیمنز و وال^۶، ۲۰۱۱). نوآوری سازمانی، یک نظام مدیریتی است که بر رسالت سازمان تأکید دارد و به دنبال فرصت‌های استثنایی و جدید است و معیارهای موفقیت را معلوم می‌کند (صحت و همکاران، ۱۳۹۴)؛ رحیم نیا و همکاران (۱۳۹۴) نیز نوآوری سازمانی را پذیرفتن یک عقیده یا رفتار می‌دانند که برای صنعت، بازار یا محیط عمومی سازمان تازگی دارد. کروسان و آپایدین^۷ (۲۰۱۰) در یک طبقه‌بندی جامع، اصلی‌ترین مؤلفه‌های نوآوری سازمانی را در سه دسته نوآوری خدماتی (ارائه خدمات جدید یا پاسخ به نیاز بازار یا مشتری بیرونی)، نوآوری اداری (ایجاد تغییرات نوآورانه در راهبرد و ساختار سازمانی و فرآیندها و رویه‌های اداری) و فرهنگ یا فضای نوآوری (سوق دادن فضای سازمانی در راستای تسهیل انجام دادن فعالیت‌های نوآورانه و فراهم کردن شرایط لازم برای خلاقیت و ایده پردازی کارکنان) معرفی کرده‌اند. ضرورت وجود نوآوری در سازمان‌ها تا حدی رسیده است که برخی منابع نبود آن را عاملی برای نابودی سازمان

1. Hayne
2. Vagnani and Volpe
3. Barnett
4. Lee
5. Derin and Güravşar
6. Jimens and Valla
7. Crossan and Apaydin

در درازمدت می‌دانند. سازمانی که خلاقیت و نوآوری نداشته باشد، نمی‌تواند بقا یابد و در طول زمان از صحنه محو می‌شود. از این رو سازمان‌ها پیوسته در جستجوی مسیریابی هستند تا خلاقیت و نوآوری را (هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی) تقویت و موانع توسعه آن‌ها را برطرف نمایند (پرهیزکار و همکاران، ۱۳۹۲).

با توجه به محیط بسیار باز ورزش در ایران و تنوع وظایف سازمان‌های متولی توسعه آن؛ نوآوری در سازمان‌های ورزشی را می‌توان به مفهوم ایجاد فرصت‌های محیطی مناسب به همراه به‌کارگیری نیروی انسانی خلاق و شایسته برای اخذ ایده‌ها و نظرات افراد و سپس استفاده از این افکار در جهت طراحی سیاست‌ها و برنامه‌های مورد نیاز و نو، برای بهبود سطح سلامتی و رقابت ورزشی در بین افراد جامعه دانست. با این روند، هم زمینه‌های جدیدی در ورزش کشور ایجاد می‌شود و هم سود و فواید اقتصادی ناشی از اجرای آن به این بخش کمک خواهد کرد (صفری و همکاران، ۱۳۸۸).

از طرفی تولیدکنندگان، سازمان‌ها و مؤسسات ناگزیرند برای رقابت در قرن بیست و یکم در مسیر چابکی گام بردارند؛ چراکه سازمان‌های امروزی با فشار فزاینده‌ای جهت یافتن مسیرهای جدید رقابت کارآمد در بازارهای پویای جهانی مواجه هستند، بنابراین برای رویارویی با تغییرات، چابکی بر اساس ابتکار، مهارت، دانش و دسترسی سریع به اطلاعات به یاری سازمان می‌آید (سلیمی و عندلیب، ۲۰۱۵). اگرچه چابکی به سازمان اجازه می‌دهد تا سریع‌تر از گذشته واکنش نشان دهد، ولی نقطه قوت رقبای چابک در پیش‌بینی نیازهای مشتریان و رهبری در ایجاد بازارهای جدید از طریق نوآوری خواهد بود (کمالی و کمالی، ۱۳۹۴). مفهوم چابکی اولین بار در سال ۱۹۹۱ توسط محققان مؤسسه یاکوکا^۱ ارائه شد و از آن زمان تاکنون، علاوه بر پژوهشگران، توجه بیشتر انجمن‌های صنعتی را نیز به خود جلب کرده است و از دهه ۱۹۹۰ تا به امروز مقالات زیادی در ارتباط با این مفهوم انتشار یافته است که تلاش نموده‌اند تا تعریف جامع از آن ارائه نمایند (البرزی، ۱۳۸۹). از نظر شریفی و ژانگ^۲ (۱۹۹۹) چابکی سازمانی، توانایی رویارویی با چالش‌های ناخواسته برای فائق آمدن بر تهدیدات جدید و غیرمنتظره محیط کسب‌وکار و اخذ مزایای تغییرات و تحولات فرصت محسوب می‌شود. (لی و همکاران، ۱۹۹۹) چابکی را احساس نیاز به پاسخگویی سریع در سازمان تعریف می‌کنند. هنگامی که در یک سازمان بر سر یک مسئله آشفتگی وجود داشته باشد، چابکی یکی از کلیدهای حل مسئله است. چابکی، توانایی سازمان را برای ارائه محصولات و خدمات باکیفیت ارتقاء داده و در نتیجه عامل مهم اثربخشی سازمان به حساب می‌آید (کمالی و کمالی، ۱۳۹۴). در یکی از پر استنادترین تحقیقاتی که پیرامون چابکی سازمانی به انجام رسیده است، شریفی و ژانگ (۱۹۹۹) چهار قابلیت مهم سازمان‌های چابک؛ یعنی پاسخگویی، شایستگی، انعطاف‌پذیری و سرعت را شناسایی و روش دستیابی به چابکی از طریق این چهار قابلیت را معرفی کردند. یوسف^۳ و همکاران (۱۹۹۹) ویژگی‌های سازمان‌های چابک را ادغام، شایستگی، تیم‌سازی، فناوری، کیفیت، تغییر، همکاری، بازار، آموزش و رفاه مشخص و بیان کردند که موفقیت سازمان‌ها در گرو یکپارچگی منابع و به‌کارگیری دانش در وضعیت متغیر محیطی است. لین^۴ و همکاران، (۲۰۰۵) نیز از روش منطق فازی برای تعیین ویژگی‌های کیفی و اندازه‌گیری پارامترهای ویژه چابکی استفاده کردند و شاخص‌های چابکی سازمانی را شامل مدیریت سازمانی چابک، طراحی محصول یا خدمات چابک و تولید و ساخت محصول چابک معرفی کردند.

امروزه، سازمان‌های ورزشی نیز در معرض تغییرات مداوم محیطی قرار دارند (اسدی و همکاران، ۱۳۸۸؛ گودرزی و همکاران، ۱۳۸۳) 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

1. Institute Yakvka
2. Sharifi and Zhang
3. Youssuf
4. Lin

تغییرات چابک باشند تا بتوانند برای آینده مبهم و ناشناخته تصمیم‌گیری و واکنش به‌موقع و مناسبی داشته باشند (رمضانیان و همکاران، ۱۳۹۲). این سازمان‌ها باید سازوکارها و ساختارهای داخلی خود را با توجه به اصل تنوع‌ایجابی، متناسب با پیچیدگی محیط، متنوع و پیچیده کنند و در تعامل پیوسته با محیط، هم در عناصر اصلی تشکیل‌دهنده 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 می‌تواند ارتقا یابد؟ همان‌طور که نتایج تحقیقات خوراکیان و همکاران، (۱۳۹۵)، بورقانی و همکاران، (۱۳۹۵)، عزیزپور لینی و همکاران، (۱۳۹۴) و جانبی عنایت (۱۳۹۱) نیز نشان می‌دهند؛ سرمایه فکری یکی از ابزارهایی است که می‌تواند در ارتقاء این دو متغیر مهم سازمانی اثرگذار باشد. عزیزپور لینی و همکاران، (۱۳۹۴) در تحقیق خود بیان داشته‌اند که برای بقای سازمانی، در جهانی که کسب‌وکار در آن بر مبنای اطلاعات، سرعت، خلاقیت، نوآوری و چابکی است، سرمایه فکری به‌عنوان یک اهرم مهم دارای اهمیت ویژه‌ای است. در اقتصادهای دانش‌محور، سرمایه‌های فکری، به‌عنوان یک ابزار مؤثر به‌منظور ایجاد ارزش برای شرکت‌ها و نیز افزایش توان رقابت آنها محسوب می‌شوند که این امر موجب افزایش اهمیت سرمایه فکری به‌عنوان مقوله‌ای اقتصادی و البته پژوهشی شده است (دهقانی و کبیری، ۱۳۹۵).

سرمایه فکری نوعی سرمایه ارزشمند است که دارایی نامشهود یک سازمان شناخته می‌شود (استوارت^۱، ۱۹۹۷)؛ روس و روس^۲ (۱۹۹۷) آن را مجموع دارایی‌های پنهان شرکت تعریف می‌کنند که در ترازنامه نشان داده نمی‌شود. سرمایه فکری هم شامل آن چیزی است که در مغز اعضای سازمان است و هم آن چیزی که پس از خروج افراد در سازمان باقی می‌ماند. امروزه سازمان‌هایی موفق هستند و می‌توانند در دنیای پرقاب‌ت ادامه حیات بدهند که توانایی مقابله و انطباق با تغییرات ایجادشده را داشته باشند و قادر باشند مدام افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان کاربردی سازند؛ لذا سازمان‌ها باید به‌طور سریع و مستمر یاد بگیرند و این یادگیری تنها از طریق برخورداری از سرمایه‌های فکری و ایجاد کارکردهای لازم برای یادگیری محقق خواهد شد. طبیعتاً در سازمان‌های ورزشی نیز به‌مانند سایر سازمان‌هایی که در محیط متغیر به فعالیت می‌پردازند، دانش و دارایی‌های دانشی به‌عنوان اساس و پایه سرمایه‌های فکری به‌حساب می‌آیند و از الزامات اساسی نوآوری و چابکی سازمانی هستند، لذا می‌توان انتظار داشت که افزایش و ارتقاء سرمایه‌های فکری در این سازمان‌ها، چابکی سازمانی را افزایش داده و عملکردهای نوآورانه را تشویق کرده و بدین ترتیب رشد و توسعه افزایش می‌یابد. در همین راستا، پژوهش‌های چوپانی و زارع (۱۳۹۱) و جعفرنژاد و قاسمی (۱۳۸۷) نیز نشان‌دهنده این مطلب است که در سازمان‌هایی که سرمایه فکری وجود دارد، در دستیابی به سطوح بالای رشد و توسعه بهتر عمل می‌کنند.

اما غالب محققان معتقدند که رشد و توسعه سازمانی تنها در سایه اخلاق و اخلاق حرفه‌ای قابل شکل‌گیری هستند (سلیمی، ۱۳۹۶)؛ و این اخلاق حرفه‌ای است که بستر و زمینه ارتقاء سایر متغیرهای سازمانی را فراهم می‌آورد. اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است، اما در حال حاضر متأسفانه در جامعه ما و در محیط کار کمتر به آن توجه می‌شود (سلیمی و جورکش^۳، ۲۰۱۷). درحالی‌که در غرب سکولار در دانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد؛ در جامعه دینی ایران، در مدیریت به اخلاق توجه کافی نشده است (سلیمی، ۱۳۹۵). به‌رغم آنکه ورزش این قابلیت را دارد که در اکثر مقوله‌های سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و علمی ایفای نقش نماید و به‌راستی در جهان کنونی کمتر پدیده‌ای را می‌توان یافت که از چنین ویژگی و قابلیت برخوردار باشد، باین‌حال این پدیده جهانی امروزه با چالشی جدی روبه‌روست که به‌راحتی نمی‌توان از آن گذر نمود و این چالش کمرنگ شدن مقوله اخلاق در کلیه ابعاد جامعه بزرگ ورزش

1. Stewart
2. Ross and Ross
3. Salimi and Jourkesh

از جمله ورزشکاران، مربیان، داوران، تماشاگران، رسانه‌های گروهی و مدیران و کارکنان سازمان‌های ورزشی است (ندایی و علوی، ۱۳۸۷). لذا مدیران سازمان‌های ورزشی باید در حد توان در جهت توسعه اخلاق‌مداری و ارتقاء اخلاق حرفه‌ای کارکنان کوشا باشند چرا که بدون وجود این متغیر سازمانی سایر تلاش‌ها در جهت بهبود ابعاد مختلف سازمانی بی‌نتیجه خواهد بود. نتایج پژوهش نصیری و نویدی (۱۳۹۴) نیز نشان می‌دهد که یکی از عواملی که بر توسعه نوآوری و چابکی سازمانی کارکنان اثرگذار است، اخلاق حرفه‌ای است. لذا به نظر می‌رسد که در تأثیر سرمایه فکری بر نوآوری و چابکی سازمانی نیز، اخلاق حرفه‌ای بتواند نقش تسهیل‌کننده داشته باشد و این اثرگذاری را بیشتر و ملموس‌تر نماید.

اخلاق، دانشی است که اصول و ارزش‌های ناظر بر رفتار و صفات ارادی انسان و تمایز آن از حیث خوبی و بدی، شایستگی و ناشایستگی و نیکویی و زشتی را بیان می‌کند (بیدنوگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۳). اخلاق حرفه‌ای متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی، در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه است (رحیمی و آقابابایی، ۱۳۹۱) و در واقع مجموعه‌ای از قواعد استاندارد است که افراد در حرفه خود باید آن را رعایت نمایند (سولطانا^۲، ۲۰۱۴). اخلاق حرفه‌ای به‌طور ذاتی از مسئولیت فرد در قبال رفتار خود به‌عنوان فرد انسانی و حتی مسئولیت فرد در قبال رفتار شغلی بحث نمی‌کند، بلکه از مسئولیت سازمان یا بنگاه به‌عنوان یک واحد حقوقی در قبال همه عناصر محیط داخلی و خارجی سازمان بحث می‌نماید (رحیمی و آقابابایی، ۱۳۹۱). رعایت اخلاق حرفه‌ای، بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه خطر را کاهش می‌دهد، زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان گردش اطلاعات به‌راحتی تسهیل و مدیران قبل از وقوع حادثه از آن مطلع می‌شوند (بیک زاد و همکاران، ۱۳۹۱).

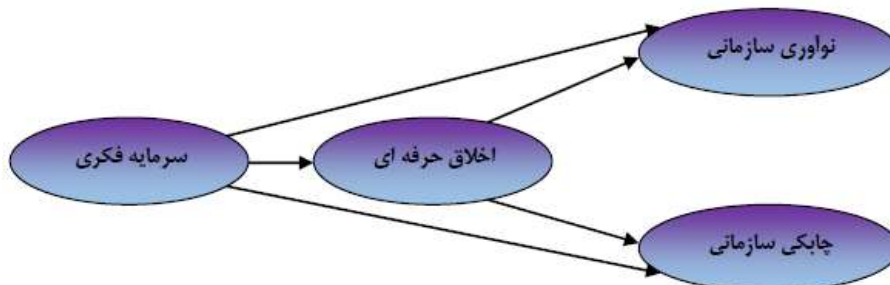
رعایت اخلاق حرفه‌ای نقش بسیار مهمی در افزایش وفاداری مشتریان دارد و سازمان‌ها می‌توانند با هدایت مدیریت منابع انسانی در زمینه‌های انتخاب (جذب و استخدام)، جبران خدمت، ترفیع، آموزش و نظایر آن، به‌منزله بخشی از شرایط مؤثر بر نتایج سازمانی که تحت کنترل مستقیم سازمان قرار دارند، به ایجاد و توسعه فضای اخلاقی در سازمان کمک کنند؛ به‌طوری که با اصلاح باورهای کارکنان درباره رفتار اخلاق‌مدار سازمان با آنها و حفظ ارزش و کرامت انسانی آنها در چرخه‌های هم‌افزا زمینه ارتقاء اثربخشی و افزایش بهره‌وری فردی و سازمانی فراهم گردد (درویش و محمدی، ۱۳۹۴). کارکنان با داشتن اخلاق حرفه‌ای و نیز ارزش‌ها و باورهای درست اخلاقی به این باور خواهند رسید که رشد فکری و شغلی‌شان در گرو داشتن اخلاق حرفه‌ای است (رینر و مک کینلی^۳، ۲۰۱۲).

امروزه پیچیده شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کاری توجه مدیران را به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه‌ای در همه سازمان‌ها ضروری کرده است (قاسم زاده و همکاران، ۱۳۹۴). به‌ویژه توجه به اخلاق حرفه‌ای در ادارات ورزش و جوانان به یکی از ضروریات ورزش کشور تبدیل گردیده است، چرا که امروزه بروز رفتارهای خلاف اخلاق و اخلاق حرفه‌ای به یکی از معضلات ورزش بدل شده است.

وزارت ورزش و جوانان و به‌تبع 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 به‌عنوان یک عامل رقابتی یاد می‌کنند و می‌دانند که سازمان‌های ورزشی همچون سایر سازمان‌ها از اثرات تغییرات محیطی و داخلی بی‌نصیب نمی‌مانند و مجبورند با تقویت نقاط قوت داخلی خود به مقابله با این اثرات بپردازند و خود را در مسیر توسعه حفظ نمایند. در چنین شرایطی سرمایه‌های فکری، نوآوری، چابکی سازمانی و اخلاق حرفه‌ای می‌تواند عامل کلیدی برای توسعه در سازمان‌های ورزشی باشند و در صورتی که به‌درستی مشاهده و تقویت

1. Biedenweg
2. Sultana
3. Reiner and McKinley

شوند بازدهی قابل ملاحظه‌ای خواهند داشت. لذا در این پژوهش به بررسی نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه سرمایه‌های فکری با نوآوری و چابکی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان پرداخته می‌شود. مدل مفهومی تحقیق در شکل (۱) ارائه شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی؛ به لحاظ تحقیق از نوع همبستگی و به لحاظ شیوه جمع‌آوری داده‌ها، میدانی بود. محدوده مطالعاتی پژوهش استان اصفهان بود و جامعه آماری را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان این استان تشکیل می‌دادند که این تعداد بر اساس برآورد حاصل شده از اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان برابر ۴۰۸ نفر بود. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان معادل ۲۰۱ نفر تعیین گردید؛ با این حال جهت اطمینان از بازگشت تعداد کافی پرسشنامه قابل قبول و همچنین قابلیت تعمیم نتایج حاصل به جامعه، این تعداد ۳۰۰ نفر در نظر گرفته شد که پس از توزیع پرسشنامه‌ها، تعداد ۲۶۰ پرسشنامه قابل قبول ارجاع گردید و مبنای تحلیل داده‌ها قرار گرفتند. جهت نمونه‌گیری نیز از روش تصادفی طبقه‌ای با توجه به دو عامل پراکنش جغرافیایی جامعه آماری کارکنان در سطح استان و همچنین جنسیت آنها استفاده شد.

جهت جمع‌آوری داده‌ها پیرامون متغیر سرمایه فکری از پرسشنامه بونتیس و همکاران (۱۹۹۸) شامل ۴۲ سؤال بسته پاسخ در قالب سه مؤلفه سرمایه انسانی (۱۵ سؤال)، سرمایه ساختاری (۱۳ سؤال) و سرمایه رابطه‌ای (۱۴ سؤال) استفاده شد. ابزار پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها پیرامون متغیر نوآوری سازمانی، پرسشنامه استاندارد چوپانی و همکاران (۱۳۹۱) بود. این پرسشنامه ۱۷ سؤالی، در ۷ سؤال مؤلفه نوآوری تولیدی، در ۶ سؤال مؤلفه نوآوری فرآیندی و در ۴ سؤال مؤلفه نوآوری اداری طراحی شده است. جهت گردآوری داده‌ها پیرامون متغیر چابکی سازمانی از پرسشنامه استاندارد جعفرنژاد و شهائی (۱۳۸۶) که بر اساس پرسشنامه شریفی و ژانگ (۲۰۰۴) طراحی شده است، بهره گرفته شد. این پرسشنامه ۲۷ سؤالی چهار بعد انعطاف‌پذیری (۱۰ سؤال)، سرعت (۴ سؤال)، قدرت پاسخ‌گویی (۳ سؤال) و شایستگی (۱۰ سؤال) را مورد سنجش قرار می‌دهد. همچنین برای جمع‌آوری داده‌ها پیرامون متغیر اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه استاندارد ۱۶ سؤالی کاردوزیر و براون^۱ (۲۰۰۴) شامل ۸ مؤلفه ۲ سؤالی مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، استفاده شد (کشاورز، ۱۳۹۷؛ مهاجران و شهودی، ۱۳۹۳). تمامی پرسشنامه‌ها بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی گردیدند.

هر یک از پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش استاندارد بوده و روایی و پایایی آنها در چندین مطالعه مورد تأیید واقع

1. Cardozier and Brown

شده‌اند؛ با این حال جهت اطمینان، در پژوهش حاضر نیز برای بررسی و تأیید روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها از نظرات ۱۰ تن از اساتید صاحب‌نظر در حوزه پژوهش و برای تأیید پایایی نیز از ضریب آلفای کرونباخ و ضریب ترکیبی استفاده شد که نتایج آن در جدول (۱) قابل مشاهده است.

جدول ۱. پایایی ترکیبی، میانگین واریانس استخراجی و آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی ^۲	میانگین واریانس استخراجی ^۱
احترام به ارزش‌های اجتماعی	۰/۷۰۱	۰/۷۰۰	۰/۵۵۵
احترام به دیگران	۰/۷۱۱	۰/۸۰۰	۰/۶۶۹
اخلاق حرفه‌ای	۰/۹۴۳	۰/۹۵۱	۰/۵۱۴
نوآوری اداری	۰/۷۹۱	۰/۸۶۴	۰/۶۱۵
انعطاف‌پذیری	۰/۷۰۲	۰/۸۱۳	۰/۵۲۳
برتری‌جویی	۰/۷۲۶	۰/۸۴۳	۰/۷۲۹
نوآوری تولیدی	۰/۸۷۱	۰/۹۰۱	۰/۵۷۲
سرعت	۰/۸۱۴	۰/۸۷۸	۰/۶۴۵
سرمایه انسانی	۰/۸۲۴	۰/۸۷۳	۰/۵۳۸
سرمایه رابطه‌ای	۰/۸۷۵	۰/۹۰۰	۰/۵۰۴
سرمایه ساختاری	۰/۸۱۹	۰/۸۶۹	۰/۵۲۸
سرمایه فکری	۰/۹۴۴	۰/۹۵۸	۰/۵۱۷
شایستگی	۰/۸۹۴	۰/۹۱۵	۰/۵۵۳
صادق بودن	۰/۶۹۰	۰/۷۷۹	۰/۶۴۵
عدالت و انصاف	۰/۷۱۸	۰/۷۵۰	۰/۶۰۱
نوآوری فرایندی	۰/۹۲۱	۰/۹۳۸	۰/۷۱۸
قدرت پاسخگویی	۰/۷۶۵	۰/۸۱۶	۰/۶۰۰
مسئولیت‌پذیری	۰/۷۱۳	۰/۷۵۲	۰/۶۱۲
نوآوری	۰/۷۵۰	۰/۸۶۸	۰/۵۲۳
همدردی با دیگران	۰/۷۸۱	۰/۸۶۲	۰/۷۵۷
وفاداری	۰/۷۶۷	۰/۸۲۲	۰/۶۹۸
چابکی سازمانی	۰/۹۱۰	۰/۹۳۸	۰/۵۰۸

همان‌طور که نتایج جدول (۱) نشان می‌دهد، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) همه متغیرها بالای ۰/۷ است که برازش 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 اگر، 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 همبستگی بین سازه‌ها محاسبه می‌شود. در صورتی که سازه‌ها 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 داد که مقادیر قطر اصلی ماتریس، جذر ضرایب AVE هر سازه و مقادیر پایین قطر اصلی، ضرایب همبستگی بین هر

1. Average Variance Extracted
2. Composite Reliability

سازه با سازه‌های دیگر است. این ماتریس در جدول (۲) نشان داده شده است.

جدول ۲. ماتریس مقایسه جذر AVE و ضرایب همبستگی سازه‌ها

سازه	احترام به ارزش‌های اجتماعی	احترام به دیگران	اخلاق حرفه‌ای	اداری	انتصاف پذیری	برتری جویی	تولیدی	سرعت	سرمايه انسانی	سرمايه رابطه‌ای	سرمايه ساختاری	سرمايه فكري	شاخصی	عدالت بودن	عدالت و انصاف	قرابندی	قدرت پاسخگویی	مسئولیت پذیری	نوآوری	همدردی با دیگران	وفاداری	چابکی سازمانی
احترام به ارزش‌های اجتماعی	۰/۷۴۵																					
احترام به دیگران	۰/۵۶۱	۰/۸۱۷																				
اخلاق حرفه‌ای	۰/۷۰۴	۰/۷۸۴	۰/۵۹۹																			
اداری	۰/۴۵۴	۰/۵۹۰	۰/۶۶۷	۰/۷۸۴																		
انتصاف پذیری	۰/۴۴۹	۰/۴۵۶	۰/۶۸۵	۰/۷۱۶	۰/۷۲۳																	
برتری جویی	۰/۵۰۹	۰/۵۹۲	۰/۸۴۱	۰/۵۲۲	۰/۵۸۶	۰/۸۵۴																
تولیدی	۰/۷۲۵	۰/۵۸۴	۰/۷۹۵	۰/۶۶۳	۰/۶۱۳	۰/۷۴۲	۰/۷۴۲															
سرعت	۰/۵۰۶	۰/۴۷۸	۰/۶۸۱	۰/۴۴۰	۰/۶۴۵	۰/۶۴۲	۰/۸۰۴	۰/۷۳۳														
سرمايه انسانی	۰/۴۸۴	۰/۵۵۷	۰/۶۸۶	۰/۴۴۲	۰/۶۷۳	۰/۶۶۰	۰/۷۷۹	۰/۶۰۸	۰/۷۲۳													
سرمايه رابطه‌ای	۰/۵۵۷	۰/۵۵۷	۰/۶۸۶	۰/۴۴۲	۰/۶۷۳	۰/۶۶۰	۰/۷۷۹	۰/۶۰۸	۰/۷۲۳	۰/۷۰۹												
سرمايه ساختاری	۰/۴۸۱	۰/۵۸۴	۰/۸۰۸	۰/۵۳۵	۰/۶۱۹	۰/۸۵۹	۰/۶۱۳	۰/۷۳۰	۰/۶۹۱	۰/۷۲۶	۰/۵۵۷											
سرمايه فكري	۰/۵۷۸	۰/۷۱۱	۰/۹۲۶	۰/۴۵۹	۰/۷۱۷	۰/۸۰۵	۰/۷۵۰	۰/۶۶۸	۰/۸۵۳	۰/۸۹۵	۰/۸۷۷	۰/۵۵۷										
شاخصی	۰/۴۳۱	۰/۴۵۲	۰/۶۴۰	۰/۴۸۸	۰/۵۷۸	۰/۶۲۲	۰/۴۴۱	۰/۷۶۸	۰/۶۰۸	۰/۶۲۴	۰/۶۷۵	۰/۷۴۳	۰/۷۴۳									
صادق بودن	۰/۲۵۷	۰/۳۴۱	۰/۴۵۵	۰/۲۸۲	۰/۳۱۳	۰/۳۱۱	۰/۳۶۲	۰/۳۳۶	۰/۲۳۶	۰/۳۰۰	۰/۳۰۸	۰/۳۴۴	۰/۴۴۰	۰/۲۱۵	۰/۸۰۴							
عدالت و انصاف	۰/۶۶۷	۰/۵۹۹	۰/۷۷۳	۰/۵۰۵	۰/۵۳۸	۰/۶۲۳	۰/۵۲۲	۰/۵۱۳	۰/۷۷۷	۰/۵۹۶	۰/۶۸۶	۰/۷۷۴	۰/۶۶۶	۰/۷۷۴	۰/۷۷۴							
قرابندی	۰/۵۹۳	۰/۵۳۵	۰/۷۲۱	۰/۴۳۵	۰/۶۶۵	۰/۶۰۰	۰/۸۱۵	۰/۶۹۸	۰/۶۵۰	۰/۶۲۶	۰/۷۲۹	۰/۶۲۶	۰/۵۱۷	۰/۵۱۷	۰/۸۴۷	۰/۵۹۳						
قدرت پاسخگویی	۰/۴۰۱	۰/۴۰۴	۰/۵۸۸	۰/۴۳۰	۰/۴۵۷	۰/۵۳۴	۰/۶۱۷	۰/۶۹۷	۰/۵۴۴	۰/۵۴۸	۰/۵۴۴	۰/۶۹۷	۰/۶۱۷	۰/۶۹۷	۰/۶۱۷	۰/۷۷۵						
مسئولیت پذیری	۰/۳۰۳	۰/۴۱۳	۰/۴۵۵	۰/۴۲۳	۰/۴۱۴	۰/۳۷۷	۰/۴۴۱	۰/۴۱۷	۰/۳۸۳	۰/۴۱۱	۰/۳۴۹	۰/۴۶۶	۰/۷۸۶	۰/۴۶۶	۰/۴۶۶	۰/۷۸۲	۰/۴۴۴					
نوآوری	۰/۶۷۴	۰/۴۲۴	۰/۸۱۲	۰/۷۹۹	۰/۷۴۳	۰/۳۷۷	۰/۴۴۱	۰/۴۱۷	۰/۳۸۳	۰/۴۱۱	۰/۳۴۹	۰/۴۶۶	۰/۷۸۶	۰/۴۶۶	۰/۴۶۶	۰/۷۸۲	۰/۴۴۴	۰/۴۲۴				
همدردی با دیگران	۰/۵۳۳	۰/۴۸۱	۰/۷۴۴	۰/۵۱۳	۰/۵۰۵	۰/۵۲۰	۰/۷۶۰	۰/۵۶۱	۰/۵۷۸	۰/۸۱۲	۰/۵۱۸	۰/۷۰۳	۰/۵۲۴	۰/۵۲۴	۰/۸۷۱	۰/۴۵۷	۰/۴۵۷	۰/۴۵۷	۰/۴۵۷	۰/۴۵۷	۰/۴۵۷	۰/۴۵۷
وفاداری	۰/۳۲۹	۰/۴۶۲	۰/۷۵۱	۰/۴۹۸	۰/۴۸۸	۰/۴۰۵	۰/۵۰۱	۰/۶۶۳	۰/۵۲۲	۰/۵۸۵	۰/۵۸۵	۰/۶۶۳	۰/۶۶۳	۰/۵۲۲	۰/۸۳۷	۰/۵۲۲	۰/۴۹۸	۰/۴۹۸	۰/۴۹۸	۰/۴۹۸	۰/۴۹۸	۰/۴۹۸
چابکی سازمانی	۰/۵۳۱	۰/۵۷۶	۰/۷۷۴	۰/۴۱۵	۰/۴۶۸	۰/۷۱۲	۰/۷۶۴	۰/۸۸۰	۰/۶۸۶	۰/۷۲۷	۰/۷۲۷	۰/۸۸۰	۰/۶۸۶	۰/۷۲۷	۰/۸۳۷	۰/۵۲۲	۰/۴۹۸	۰/۴۹۸	۰/۴۹۸	۰/۴۹۸	۰/۴۹۸	۰/۴۹۸

همان‌گونه که از جدول (۲) 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 واگرایی سازه‌هاست.

یافته‌ها

برخی از ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخگویان (جنسیت، سن، وضعیت تأهل و رشته تحصیلی) در جدول (۳) ارائه شده است. با توجه به یافته‌های حاصل از جدول ۳، ملاحظه می‌شود که ۶۹/۶ درصد پاسخگویان را مردان و ۳۰/۴ درصد آنان را زنان تشکیل داده‌اند که بیشترین آنها (۴۰/۴ درصد) نیز در دامنه سنی بین ۳۱ تا ۴۰ سال قرار داشتند.

جدول ۳. توصیف آماری نمونه

متغیر	ویژگی	فراوانی	سهم نسبی
جنسیت	مرد	۱۸۱	٪۶۹/۶
	زن	۷۹	٪۳۰/۴
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۳۵	٪۱۳/۵
	۳۱ تا ۴۰ سال	۱۰۵	٪۴۰/۴
	۴۱ تا ۵۰ سال	۷۲	٪۲۷/۷
	۵۰ سال به بالا	۴۸	٪۱۸/۵
وضعیت تأهل	مجرد	۱۱۶	٪۴۴/۶
	متأهل	۱۴۴	٪۵۵/۴
مقطع تحصیلی	کاردانی و پایین‌تر	۷۹	٪۳۰/۴
	کارشناسی	۱۳۰	٪۵۰/۰
	کارشناسی ارشد	۴۸	٪۱۸/۵
	دکتری	۳	٪۱/۲

در بخش دیگری از یافته‌های توصیفی، در جدول (۴) به بیان میانگین و انحراف معیار متغیرهای (مؤلفه‌های) مورد بررسی پرداخته شده است. با توجه به یافته‌های جدول (۴)، انعطاف‌پذیری دارای بیشترین میانگین (۴/۶۰) و متغیر سرمایه انسانی دارای کمترین میانگین (۳/۸۸) است.

جدول ۴. توصیف متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار
سرمایه انسانی	۳/۸۸	۰/۷۶	شایستگی	۴/۳۹	۱/۳۸
سرمایه ساختاری	۴/۰۱	۰/۶۹	مسئولیت‌پذیری	۴/۵۸	۱/۲۶
سرمایه رابطه‌ای	۴/۱۳	۰/۸۷	صادق بودن	۴/۶۰	۱/۰۴
نوآوری تولیدی	۴/۲۱	۱/۴۲	عدالت و انصاف	۴/۱۵	۱/۲۶
نوآوری فرایندی	۳/۹۱	۱/۴۲	وفاداری	۴/۴۵	۱/۳۶
نوآوری اداری	۴/۴۶	۱/۵۴	برتری‌جویی	۴/۰۸	۱/۲۵
انعطاف‌پذیری	۴/۶۰	۱/۲۱	احترام به دیگران	۴/۵۸	۱/۳۷
سرعت	۴/۲۵	۰/۹۳	همدردی با دیگران	۴/۰۵	۱/۲۸
قدرت پاسخگویی	۴/۲۸	۱/۳۲	احترام به ارزش‌های اجتماعی	۴/۲۶	۱/۴۲

جهت بررسی مناسب بودن برازش مدل ساختاری از ضریب شاخص R^2 و فرمول GOF استفاده شده است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳، ۰/۶۷ به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی آن در نظر گرفته می‌شوند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵). جدول (۵) بیانگر شاخص R^2 برای متغیرهای مورد مطالعه پژوهش است. مقادیر R^2 مشاهده‌شده در جدول (۵) و مقایسه آنها با مقادیر ملاک مذکور، بیانگر مناسب بودن برازش مدل ساختاری پژوهش‌اند.

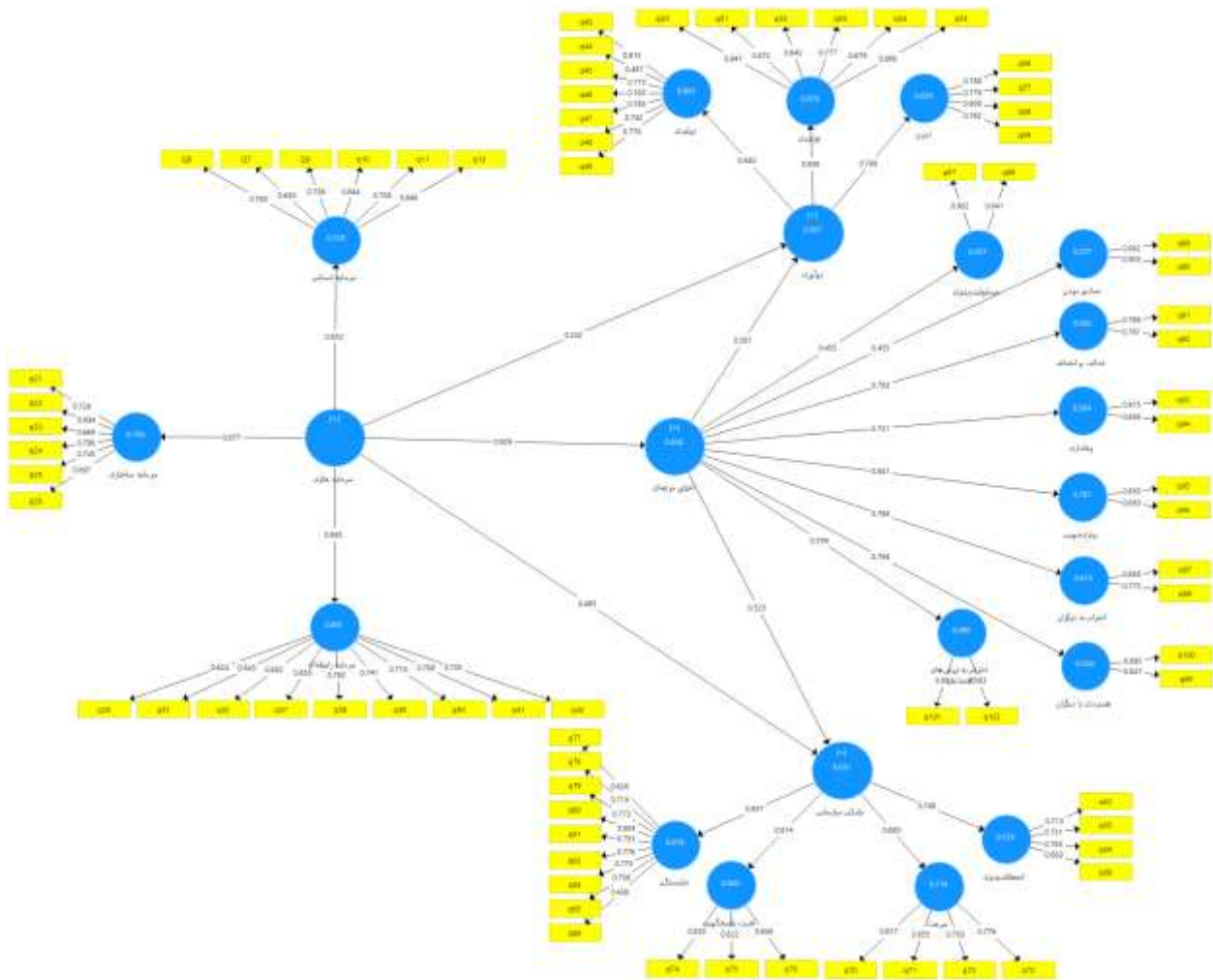
جدول ۵. ضرایب شاخص R Square متغیرهای درون‌زای مدل

R Square	متغیرهای پژوهش	R Square	متغیرهای پژوهش
برون‌زا	سرمایه فکری	۰/۴۹۳	احترام به ارزش‌های اجتماعی
۰/۸۷۷	شایستگی	۰/۶۱۳	احترام به دیگران
۰/۲۰۴	صادق بودن	۰/۸۵۷	اخلاق حرفه‌ای
۰/۵۰۸	عدالت و انصاف	۰/۶۳۸	نوآوری اداری
۰/۸۷۸	نوآوری فرایندی	۰/۵۵۸	انعطاف‌پذیری
۰/۶۶۲	قدرت پاسخگویی	۰/۷۰۶	برتری‌جویی
۰/۲۰۴	مسئولیت‌پذیری	۰/۸۸۳	نوآوری تولیدی
۰/۶۶۵	نوآوری	۰/۷۷۳	سرعت
۰/۵۸۲	همدردی با دیگران	۰/۷۲۷	سرمایه انسانی
۰/۵۶۲	وفاداری	۰/۸۰۱	سرمایه رابطه‌ای
۰/۶۲۹	چابکی سازمانی	۰/۷۶۸	سرمایه ساختاری

در PLS، شاخص GOF^1 به‌منظور برازش کلی مدل، شاخصی کارا و مورد قبول غالب صاحب‌نظران و از طریق فرمول ذیل قابل محاسبه است. مقادیر به‌دست‌آمده توسط این فرمول، در مقایسه با سه میزان ملاک ۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ در سه سطح ضعیف، متوسط و قوی بخش‌بندی می‌شوند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵).

$$GOF = \sqrt{\text{communalities}} \times \bar{R} = \sqrt{0.596 \times 0.647} = 0.620$$

با توجه به GOF به‌دست‌آمده که برابر ۰/۶۲۰ است، می‌توان برازش کلی مدل را در حد بسیار قوی مورد تأیید قرار داد. جهت بررسی ارتباط میان مؤلفه‌ها با متغیرهای مربوط از تحلیل عاملی تأییدی برای کلیه متغیرها استفاده شد. شکل (۲)، نتایج بارهای عاملی گویه‌های مربوط به هر متغیر را نشان می‌دهد.



شکل ۲. میزان ضریب اثر مدل پژوهش

همان‌طور که نتایج شکل (۲) نشان می‌دهد، گویه‌هایی از پرسشنامه که بار عاملی آنها از ۰/۴ کمتر بود، حذف (گویه‌های شماره ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۹، ۱۲، ۱۴، ۱۵، ۱۷، ۱۹، ۲۰، ۲۶، ۲۷، ۳۰، ۳۳، ۳۵، ۳۴، ۳۶، ۶۰، ۶۱، ۶۵، ۶۸، ۶۶، ۶۷ و ۸۲) گردیدند که پس از آن، تحلیل عاملی تأییدی مجدد، نتایج مربوط به رابطه مؤلفه‌ها با متغیرها را تأیید نمود. پس از انجام تحلیل عاملی تأییدی برای یافتن پاسخ فرضیات پژوهش، تجزیه و تحلیل مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. در قالب مدل معادلات ساختاری، فرضیات پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند و مسیر مدل ساختاری ارزیابی شد. هر مسیر متناظر، با یکی از فرضیات مدل است. آزمون هر فرضیه از طریق بررسی علامت، اندازه و معناداری آماری ضریب مسیر (بتا) بین هر متغیر مکنون با متغیر وابسته است. شکل (۳) و جدول (۶)، نتایج مربوط به مدل‌سازی معادلات ساختاری را نشان می‌دهند.

اطمینان ۰/۹۵ معنی دار بودن تأثیر میانجی اخلاق حرفه‌ای را در هر دو مسیر تأیید نمود. یافته‌ها نشان می‌دهد که با ورود متغیر میانجی اخلاق حرفه‌ای، سرمایه فکری به‌طور غیرمستقیم بر روی نوآوری و چابکی سازمانی با ضرایب ۰/۶۹ و ۰/۵۲ اثر مثبت و معنادار دارد.

جدول ۷. بررسی روابط غیرمستقیم (فرضیات میانجی)

مسیر	Z Sobel test	VAF
سرمایه فکری --> اخلاق حرفه‌ای --> نوآوری	۵/۳۲	۰/۶۹۱
سرمایه فکری --> اخلاق حرفه‌ای --> چابکی	۴/۲۱	۰/۵۲۲

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه صنعت ورزش یکی از پردرآمدترین و تأثیرگذارترین صنایع در چرخه اقتصادی کشورهاست و حتی در روزهای رکود شدید اقتصادی، نسبت به دیگر صنایع با رکود کمتری مواجه بوده است. در این صنعت رقابت بسیار پیچیده و شدید است و جلوه ظاهری ورزش، تنها بخش کوچکی از کل صنعت ورزش را شامل می‌شود، در نتیجه سازمان‌های ورزشی باید بکوشند تا در این محیط پرتلاطم از یکدیگر عقب نیفتند و مشتریان خود را از دست ندهند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۱). در این میان ادارات ورزش و جوانان استان‌ها عهده‌دار برنامه‌ریزی امورات ورزش می‌باشند که اجرای فعالیت‌های ورزشی را هدایت می‌کنند (سجادی، ۱۳۹۱)؛ و نوآوری، از جمله متغیرهایی است که امروزه در جهت افزایش بهره‌وری، مورد توجه این ادارات است. نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که توسعه سرمایه فکری در سازمان می‌تواند به‌طور معناداری نوآوری سازمانی را در ادارات ورزش و جوانان ارتقاء دهد؛ که این نتیجه همسو با یافته‌های پژوهش‌های خوراکیان و همکاران، (۱۳۹۵)، بورقانی و همکاران، (۱۳۹۵)، احمد الدوجاییلی^۱ (۲۰۱۲)، امیری و همکاران (۲۰۱۱)، زرنلر^۲ و همکاران (۲۰۰۸) و اگبو^۳ (۲۰۰۴) است، چرا که در این پژوهش‌ها نیز نشان داده شده است که سرمایه فکری بر نوآوری و رفتارهای نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. لذا می‌توان استنباط نمود که ادارات ورزش و جوانانی که دارای سطوح بالایی از سرمایه فکری باشند، با القاء دانش و ایده‌های جدید و افزایش توانایی فهم و به‌کارگیری آنها، نوآوری بیشتری را در کارکنان خود دارند. به بیان دیگر سرمایه فکری با ایجاد فرصت‌های جدید رقابتی و همچنین استفاده از دانش و فناوری‌های نوین، موجب نوآوری‌های اساسی در محصولات و خدمات و فرآیندهای سازمانی خواهد شد. به‌عبارت‌دیگر سازمان‌هایی که استراتژی‌هایی همچون برقراری رابطه با مشتریان و تأمین‌کنندگان به‌منظور آگاهی از نیازها و خواسته‌هایشان، تربیت نیروی کار از طریق آموزش‌های ضمن خدمت و آشنا کردن آنان با دانش روز و آخرین تکنولوژی‌ها و سرمایه‌گذاری در تحقیق و توسعه در پیش می‌گیرند، به احتمال زیاد مسائل را بهتر و سریع‌تر حل می‌کنند و در به‌کارگیری ایده‌های نو موفق‌ترند. سرمایه فکری بیشتر در یک شرکت، قابلیت منحصر به فردی برای شرکت ایجاد می‌نماید که این به‌نوبه خود باعث عملکرد نوآورانه بیشتری خواهد شد (زرنلر و همکاران، ۲۰۰۸).

یافته دیگر پژوهش بیانگر این است که سرمایه فکری بر روی چابکی سازمانی ادارات ورزش و جوانان نیز اثر مثبت و معنادار دارد که این یافته همسو با نتایج پژوهش‌های حاجیور (۱۳۹۴)، عزیزپور لینی و همکاران، (۱۳۹۴) و سپهوند و همکاران، (۱۳۹۴) است؛ چرا که آنها نیز در تحقیقات خود نشان دادند که بین سرمایه فکری و چابکی سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در تفسیر نتیجه فوق می‌توان بیان نمود که سرمایه فکری، منبعی از تجربیات، دانش و توانایی‌های کارکنان است که شناسایی و مدیریت صحیح آن توان انعطاف‌پذیری و بهره‌وری سازمان را افزایش داده و باعث می‌شود

1. Ahmed Al-Dujaili
2. Zerenler
3. Egbu

سازمان‌ها اطلاعات محیط خود را سریع‌تر و با دقت بیشتری مورد تجزیه و تحلیل قرار داده و به‌موقع تصمیم‌گیری نمایند که این موضوع افزایش چابکی سازمانی را به همراه خواهد داشت. لذا نیاز است که سازمان‌های ورزشی برای افزایش چابکی سازمانی، از کارکنان با دانش و توانمند بهره‌گیرند.

همچنین نتایج پژوهش نشان داد، سرمایه فکری بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان تأثیر مثبت و معناداری دارد که این یافته با نتایج پژوهش‌های هوان یان^۱ (۲۰۱۴) و بیک زاد و همکاران (۲۰۱۲) همخوانی دارد، چرا که یافته‌های پژوهش‌های مذکور نیز مؤید رابطه معنادار سرمایه فکری با اخلاق حرفه‌ای کارکنان است. سازمان‌هایی که دارای کارکنان متخصص، فهیم و دانش‌محورند و سرمایه فکری آنها در سطح بالایی قرار دارند، متوجه این مسئله هستند که تنها در سایه اخلاق، کدهای اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای به اهداف خود می‌رسند. سرمایه‌های فکری با تدوین برنامه‌های جامع اخلاقی می‌توانند به سمت تربیت کارکنانی گام بردارند که ایده‌های اخلاقی را به عملکرد اخلاقی تبدیل نمایند.

اگرچه یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که اثرگذاری سرمایه فکری بر روی متغیرهای نوآوری و چابکی سازمانی مثبت و معنادار است؛ با این حال ورود اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان میانجی در این مسیرهای ارتباطی، این اثرگذاری‌ها را قوی‌تر نموده است. پژوهش نصیری و نویدی (۱۳۹۴) و پرهیزگار و همکاران، (۱۳۹۲) نیز مؤید این مطلب است که اخلاق حرفه‌ای نقش مؤثری در توسعه چابکی و نوآوری سازمانی دارد. از طرفی سلیمی (۱۳۹۶) در یافته‌های پژوهش خود بیان می‌دارد که سازمان‌های ورزشی جهت توسعه اخلاق حرفه‌ای در اولین گام نیاز به افراد متخصص، مجرب و تحصیل‌کرده دارند که این یافته به‌خوبی نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای را در پژوهش حاضر تبیین می‌نماید، چرا که لازمه وجود سرمایه فکری در سازمان‌ها نیز وجود کارکنان متخصص و مجرب است. نیروی انسانی مهم‌ترین منبع و جان‌مایه حیات و نیروی انسانی متخصص ضامن رشد و توسعه سازمان است. مدیران متخصص و اخلاق‌محور می‌توانند زمینه ورود کارکنان تحصیل‌کرده و همچنین گسترش اخلاق‌مداری را در سازمان موجب شوند و از این طریق در ابعاد مختلف سازمانی همچون چابکی و نوآوری دستاوردهای بیشتری را کسب نمایند. پایبندی به ارزش‌های اخلاقی در سازمان منجر به ترویج فکر خلاق و نوآوری در بین کلیه کارکنان سازمان می‌گردد. همچنین این پدیده موجب می‌شود که انرژی و زمان کارکنان سازمان بیهوده هدر نرود و به نحو بهینه در جهت تحقق اهداف سازمان از آن استفاده شود که در نهایت منجر به چابکی سازمانی می‌شود.

سازمان‌ها تابعی از مجموع کارکنان خود هستند و نمی‌توانند پویاتر، خلاق‌تر، نوآورتر و چابک‌تر و اخلاق‌مدارتر از کارکنان تشکیل‌دهنده 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 حرفه‌ای 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 دانش‌محورند 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.

تشکر و قدردانی

از اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان بابت حمایت‌های همه‌جانبه و فراهم نمودن بستری مناسب جهت انجام این پژوهش تشکر و قدردانی می‌گردد.

منابع

- آقا داود، سید رسول؛ حاتمی، محمود و حکیمی‌نیا، بهزاد. (۱۳۸۹). بررسی عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی در میان مدیران. فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر، ۴(۱۱)، ۱۲۷-۱۷۰.
- ازم، فاطمه. (۱۳۹۲). اولویت‌بندی عوامل مؤثر در دستیابی به چابکی سازمانی از طریق فناوری اطلاعات در سازمان‌های ورزشی با استفاده از روش AHP. پایان‌نامه‌پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه اصفهان.
- اسدی، حسن؛ قنبرپور نصرتی، امیر؛ قربانی، محمدحسین و دوستی، مرتضی. (۱۳۸۸). رابطه یادگیری و عملکرد سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران. نشریه مدیریت ورزشی، ۱، ۲۳۷-۲۴۷.
- البرزی، علی. (۱۳۸۹). موانع استقرار سیستم تولید چابک (مورد بررسی صنایع مستقر در شهرک‌های صنعتی گیلان). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه گیلان.
- 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)، ۲۳-۴۸.
- بیک زاده، جعفر؛ صادقی، محمد و ابراهیم پور، داود. (۱۳۹۱). تأثیر عوامل سازمانی بر رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان. اخلاق در علوم و فناوری، ۷(۲)، ۱-۹.
- پرهیزگار، محمدمهدی؛ فروزنده، لطف‌الله و جوکار، علی‌اکبر. (۱۳۹۲). شناسایی عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی با تکیه بر پارادایم نوآوری باز مطالعه موردی صنعت نشر کشور. نشریه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت صنعتی، ۳۱، ۱۰۱-۱۲۶.
- جانبی عنایت، سمیه. (۱۳۹۱). رابطه سرمایه فکری و قابلیت‌های چابکی با عملکرد سازمانی در شعب بانک رفاه کارگران شهر گرگان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.
- جعفرنژاد، احمد و شهایی، بهنام. (۱۳۸۶). مقدمه‌ای بر چابکی سازمان و تولید چابک. چاپ اول، مؤسسه مهربان نشر: تهران.
- 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.
- حاجیور یوسفی، سلمان. (۱۳۹۴). تحلیل تأثیر چابکی سازمانی و سرمایه فکری بر بهره‌وری منابع انسانی از طریق رهبری معنوی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف‌آباد.
- 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.
- داوری، علی و رضازاده، آرش. (۱۳۹۵). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS. چاپ سوم، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- درویش، منصوره و محمدی، معصومه. (۱۳۹۴). نقش اخلاق حرفه‌ای در اثربخشی سازمان‌ها. سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت چالش‌ها و راهکارها، شیراز: مرکز همایش‌های علمی همایش نگار.
- دهقانی، علیرضا و کبیری، فاطمه. (۱۳۹۵). بررسی رابطه سرمایه فکری با نوآوری سازمانی درک شده توسط مدیران در صنایع کوچک و متوسط. مجموعه مقالات همایش پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی.
- رحیم‌نیا، فریبرز؛ حاجیان، مریم و زارعی، سمیه. (۱۳۹۴). رابطه فرهنگ و نوآوری سازمانی به‌واسطه رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت سازمانی. کنفرانس سالانه مدیریت و اقتصاد، تهران.
- رحیمی، حمید و آقابابایی، راضیه. (۱۳۹۱). رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه کاشان. نشریه

- راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۶(۲)، ۶۱-۶۷.
- رمضانیان، محمدرحیم؛ ملائی، مینا و آبسالان، شکوفه. (۱۳۹۲). بررسی چابکی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان‌ها. مطالعات مدیریت ورزشی، ۲۰، ۱۸۵-۲۰۴.
- سپهوند، رضا؛ شریعت نژاد، علی و عارف نژاد، حسین. (۱۳۹۴). تأثیر فناوری اطلاعات بر سرمایه فکری و استراتژی‌های مدیریت دانش با اثر تعدیلی چابکی سازمان. نشریه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۴(۳)، ۷۱-۹۶.
- سلیمی، مهدی؛ علوی، سید فرشید و سلیمانی، محبوبه. (۱۳۹۷). ارائه معیارهای گزینش مدیران عالی سازمان‌های ورزشی. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۶(۱)، ۳۵-۴۹.
- سلیمی، مهدی. (۱۳۹۵). مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای اساتید دروس تربیت‌بدنی عمومی دانشگاه‌ها. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۱(۲)، ۵۱-۶۰.
- سلیمی، مهدی. (۱۳۹۶). ارائه الگوی توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۲(۱)، ۱۳-۱.
- صالحی، علی و دانایی‌فرد، حسن. (۱۳۹۴). نقش تسهیم دانش در رابطه میان اجزای سرمایه‌های فکری و رفتار نوآورانه. نشریه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۵(۱)، ۱۰۹-۱۲۸.
- صحت، سعید؛ مظلومی، نادر و محمدپور، حمید. (۱۳۹۴). رابطه بین نوآوری سازمانی و مزیت رقابتی شرکت‌های بیمه. پژوهشنامه بیمه، ۲، ۱-۳۴.
- صفری، سمیه؛ تندنویس، فریدون و هادوی، فریده. (۱۳۸۸). ارتباط میان ساختار سازمانی و نوآوری کارشناسان ستادی سازمان تربیت‌بدنی ایران. دوفصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۱، ۵۳-۶۴.
- عزیز پور لیندی، 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.
- عندلیب، بهاره. (۱۳۹۴). رابطه بین فناوری اطلاعات و کارآفرینی سازمانی با چابکی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور.
- عیدی، حسین؛ کریمی، جواد و محمدی عسکرابادی، مسعود. (۱۳۹۸). اثر شایسته‌سالاری منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی: نقش میانجی نوآوری سازمانی. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۶(۲)، ۱۹۵-۲۰۵.
- قاسم‌زاده، ابوالفضل؛ ملکی، شیوا و شریفی، لیلا. (۱۳۹۴). اثر میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین سرمایه فکری، یادگیری سازمانی و تسهیم دانش. نشریه توسعه آموزش در علوم پزشکی، ۹(۲)، ۷۶-۸۶.
- کشاورز، منیره. (۱۳۹۷). تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر چابکی سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی شناختی (مورد مطالعه: آموزش و پرورش منطقه ۵ شهر تهران)، نشریه جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۹، ۱۴۱-۱۵۶.
- کمالی، عبدالنبی و کمالی، بشیر. (۱۳۹۴). نقش اخلاق حرفه‌ای در اثربخشی سازمان‌ها. مجموعه مقالات سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت چالش‌ها و راهکارها.
- گودرزی، محمود؛ کوزه چیان، هاشم و احسانی، محمد. (۱۳۸۳). طراحی و تبیین الگوی مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی مدیران سازمان تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران. نشریه حرکت، ۲۳، ۵۱-۷۸.
- مهاجران، بهناز؛ شهودی، مریم. (۱۳۹۳). مدل‌یابی ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و معنویت در کار با مسئولیت اجتماعی در میان پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر کرمانشاه، فصلنامه مدیریت پرستاری، ۳(۲)، ۲۹-۲۰.
- ندایی، طاهر و علوی، خلیل. (۱۳۸۷). اخلاق در ورزش با رویکرد بازی منصفانه. پژوهش‌های فلسفی کلامی، ۱۰(۲)، ۲۲۰-۱۸۷.

نصیری، فخرالسادات و نویدی، پرویز. (۱۳۹۵). رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی: نقش میانجی توانمندسازی شناختی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۱(۲)، ۶۱-۷۰.

- Ahmed Al-Dujaili, M. A. (2012). Influence of Intellectual Capital in the Organizational Innovation. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(2), 128-135.
- Amiri, A. N., Jandaghi, G., & Ramezan, M. (2011). An Investigation to the Impact of Intellectual Capital on Organizational Innovation. *European Journal of Scientific Research*, 64(3), 472-477.
- Ariss, S., & Deilami, V. S. (2012). An integrated framework for the study of organizational innovation. *International Journal of Innovation and Technology Management*, 9(1), 1-26.
- Barnett, J., Vasileiou, K., Djemil, F., Brooks, L., & Young, T. (2011). Understanding innovators' experiences of barriers and facilitators in implementation and diffusion of healthcare service innovations: a qualitative study. *BMC Health Services Research*, 11(1), 1-12.
- Beikzadeh, J., Abdolapoor, S., & Eskandari, K. (2012). Effects of Professional Ethics on Development of Intellectual Capital at Agriculture Bank. *International Business Research*, 5(11), 1-15.
- Biedenweg, K., Monroe, M. C., & Oxarart, A. (2013). The importance of teaching ethics of Sustainability. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 14(1), 6-14.
- Bontis, N. W., Chua Chong, K., & Richardson, S. (2000). Intellectual Capital and Business Performance in Malaysian Industries. *Journal of Intellectual Capital*, 1(1), 58-100.
- Crossan, M., & Apaydin, M. (2010). A multi-dimensional framework of organizational innovation: A systematic review of the literature. *Journal of Management Studies*, 47(6), 1154-1191.
- Derin, N., & Güravşar, S. (2016). Are cyber loafers also innovators? A study on the relationship between cyber loafing and innovative work behavior. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 235, 694 – 700.
- Egbu, O. C. (2004). Managing knowledge and intellectual capital for improved organizational innovations in the construction industry: an examination of critical success factors. *Journal of Engineering, Construction and Architectural Management*, 11(5), 301–315.
- Hwan Yann, S. (2014). Business Ethics and the Development of Intellectual Capital. *Journal of Business Ethics*, 119, 87–98.
- Jimens, J. D., & Valle, S. R. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of Business Research*, 64(4), 408–417.
- Lee, J. H., Bin, W., Kim, S., & Joo, P. K. (1999). Knowledge-based Workflow Model for Agile Organization. *Journal of Intelligent Information Systems*, 14, 261–278.
- Lin, C. T., Chiu, H., & Chu, P. Y. (2005). Agility Evaluation Using Fuzzy Logic. *International Journal of Production Economics*, 101(2), 353-65.
- Reiner, B. I., & McKinley, M. (2012). Application of innovation economics to medical imaging and information systems technologies. *Journal of digital imaging*, 25(3), 325-329.
- Roos, G., & Roos, J. (1997). Measuring your company's intellectual performance. *Long range*

- planning, 30(3), 413-426.
- Salimi, M., & Andalib, B. (2015). Relationship between Information Technology and Organizational Entrepreneurship and Organizational Agility in Esfahan Province General Directorate of Youth and Sport. *British Journal of Economics, Management & Trade*, 8(1), 48-54.
- Salimi, M., & Jourkesh, S. (2017). The effects of professional ethics on learning and intentional organizational forgetting in staff of youth and sport offices of Esfahan Province: The role of the knowledge sharing mediator. *Sport Science*, 60-69.
- Sharifi, H., & Zhang, Z. (1999). A methodology for achieving agility in manufacturing organization. *International journal of production economics*, 62(1-2), 7-22.
- Stewart, T., & Ruckdeschel, C. (1998). Intellectual capital: The new wealth of organizations. *Performance Improvement*, 37(7), 56-59.
- Sultana, M. (2014). Ethics in Teaching Profession. *ABC Journal of Advanced Research*, 3(1), 44-50.
- Vagnani, G., & Volpe, L. (2017). Innovation attributes and managers' decisions about the adoption of innovations in organizations: A meta-analytical review. *International Journal of Innovation Studies*, 1(2), 107-133.
- Youssuf, Y., Sarhadi, M., Gunasekaran, A. (1999). Agile Manufacturing: The Drives, Concepts and Attributes. *International Journal of Production Economics*, 62(1-2), 33-43.
- Zerenler, M., Hasiloglu, B., & Sezgin, M. (2008). Intellectual Capital and Innovation Performance: Empirical Evidence in the Turkish Automotive Supplier. *Journal of technology management*, 3(4), 31-40.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

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.



Effects of Intellectual Capital on Organizational Innovation and Organizational Agility in Staff of Youth and Sport Offices: Role of Professional Ethics Mediator

Mahdi Salimi¹ and Fatemeh Keshvari²

1. Assistant Professor in Sport Management, Faculty of Sport Sciences, University of Isfahan.
2. MA in Sport Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Islamic Azad university of Khorasgan.

Received: 9 June 2019

Accepted: 28 December 2019

Abstract

Objective: The aim of the present work was to investigate the effects of the intellectual capital on the organizational innovation and organizational agility considering the mediating role of the professional ethics variable.

Methodology: The statistical society was all the staff of the Youth and Sport offices in Isfahan. The sample was determined to be 260 and it was selected by the categorized random method. For data collection about the intellectual capital, organizational innovation, organizational agility, and professional ethics variables, the Bontis, Chua Chong, and Richardson (1998) standard questionnaire; the Choupani (2012) standard questionnaire; the Jafar Nejad and Shahaie (2007) standard questionnaire; and the Cardozier and Brown (2004) standard questionnaire were used, respectively. For data analysis, the structural equation modeling by the SMART PLS software was used.

Results: The results obtained showed that the intellectual capital had a positive and significant effect on the organizational innovation by the coefficient of 0.24, on the organizational agility by the coefficient of 0.48, and on the professional ethics by the coefficient of 0.92. Also, the intellectual capital had a positive and significant effect on the organizational innovation and organizational agility by the coefficients of 0.69 and 0.52 indirectly according to the professional ethics mediator path.

Conclusion: Although the intellectual capital had positive effects on the organizational innovation and organizational agility, increasing the professional ethics in staff raised it significantly.

Keywords: Intellectual capital, Organizational agility, Organizational innovation, Professional ethics, Youth and Sport offices.

To cite this article:

Salimi, M., & Keshvari, F. (2020). Effects of Intellectual Capital on Organizational Innovation and Organizational Agility in Staff of Youth and Sport Offices: Role of Professional Ethics Mediator. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 7(1), 61-79.

Corresponding Author: **Mahdi Salimi**

E-mail: m.salimi@spr.ui.ac.ir