

بررسی تاثیر چابکی فکری بر نوآوری با توجه به نقش میانجی آینده گرایی و جامعه سازی (در شعب موسسه اعتباری ملل مشهد)

محمد حسن شجعی مطلق

۱. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی- گرایش بازاریابی، موسسه آموزش عالی شاندیز و کارشناس امور بانکی
موسسه اعتباری ملل

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی تاثیر چابکی فکری بر نوآوری با توجه به نقش میانجی آینده گرایی و جامعه سازی (در شعب موسسه اعتباری ملل مشهد) بود. روش تحقیق مورد استفاده از نوع توصیفی، پیمایشی همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان شعب موسسه اعتباری ملل در استان خراسان رضوی، که به تعداد ۵۰۰ نفر بودند. نمونه آماری این تحقیق کارکنان شعب موسسه اعتباری ملل در استان خراسان رضوی، که به تعداد ۲۱۷ نفر بودند. که به روش تصادفی ساده باتوجه به جدول مورگان بدست آمده است. داده‌های تحقیق با روش کتابخانه‌ای و میدانی گردآوری شده و ابزار مورد استفاده پرسش‌نامه‌های استاندارد بود. پایایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ و روایی ابزار با روش محتوایی مورد تأیید قرار گرفته اند. هم‌چنین جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است. نتایج نشان داد که بین چابکی فکری و نوآوری با توجه به نقش میانجی آینده گرایی و جامعه-سازي در شعب موسسه اعتباری ملل مشهد تاثیر معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: چابکی فکری، نوآوری، آینده گرایی، جامعه‌سازی

مقدمه

امروزه از کارآفرینی به عنوان محرک اصلی اقتصاد و عامل رقابت و بهبود کیفیت سازمان‌ها یاد می‌شود، در این میان مدیریت تیم‌های کارآفرین و اجرا و تجاری سازی ایده‌های کارآفرینانه از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند. فرآیند اجرای ایده‌های کارآفرینانه شامل جمع آوری تیم اجرا، تامین مالی، اخذ تصمیمات و در نهایت ارایه محصول یا خدمات جدید به مشتریان می‌باشد و کارآفرین که در بسیاری از موارد نقش مدیر و مالک کسب و کار را نیز دارد باید میان تیم‌ها و گروه‌های درگیر در فرآیند هماهنگی ایجاد نماید و اهداف آن‌ها را تا حدودی با هم همسو نماید. با وجود رشد روزافزون اطلاعات و گرایش‌های کارآفرینی و همچنین بالا رفتن سطح حمایتی دولت‌ها از فعالیت‌های کارآفرینانه ضرورت انجام تحقیقات گسترده و مبتنی بر محتوا در این زمینه احساس می‌شود. سبک رهبری مشارکتی در کارآفرینی، مدیریت دانش در بدنه سازمان و ایجاد جو مناسب برای خلاقیت سازمانی از چالش‌های جدید رهبری هستند که در عصر کارآفرینی شناخته شده‌اند. شرکت‌هایی در اقتصاد نوین موفق خواهند بود که بتوانند بطور مستمر انتظارات مشتریان را برآورده کرده و از آن نیز فراتر روند. بخشی از این معادله نیازمند وجود عناصری از نوآوری و خلاقیت نزد نیروی کار است. بدون مراقبت‌های مستمر از اوضاع، سازمان در یک فرایند پیشرفت جزئی و غیر متمرکز قفل می‌شود. هدف از این پژوهش بررسی تاثیر چابکی فکری بر نوآوری با توجه به نقش میانجی آینده‌گرایی و جامعه‌سازی (در شعب موسسه اعتباری ملل مشهد) می‌باشد.

بیان مساله

در اکثر اقتصادهای جهان، اکثریت قریب به اتفاق سازمانها، ایجاد شغل و پویایی بازار را تشکیل می‌دهند. تحقیقات اخیر در مورد رفتار این نهادها توجه ویژه‌ای را به فعالیت‌های آن‌ها مبتنی بر نوآوری اختصاص داده است. شواهد جمع‌آوری شده در طی سال‌ها حاکی از آن است که نوآوری از بذر خلاقیت و دانش شکوفا می‌شود و در خارج سازمان‌ها، در میان محرک‌های داخلی نوآوری، توجه قابل توجهی به دانش شده است. یکی از مولفه‌های سرمایه انسانی نسبتاً کشف نشده از نظر نوآوری در شرکت‌های کوچک و متوسط، چابکی فکری است. چابکی فکری وجهی از سرمایه فکری است که غالباً مترادف مفهوم گسترده-تر چابکی سازمانی تلقی می‌شود. در حالی که چابکی سازمانی به توانایی شرکت‌ها در ایجاد ارزش جدید با تنظیم استراتژی‌ها و منابع سازمانی اشاره دارد. چابکی فکری در مورد ایجاد یک فضای مناسب در داخل سازمان است که در آن کارکنان می‌توانند تلاش خود را در فرمول‌بندی پاسخ به چالش‌های سازمانی از طریق اصلاح ساختارهای موجود و ایجاد استراتژی‌های نوآورانه سرمایه‌گذاری کنند. چابکی سازمانی موضوع قابل توجهی در مدیریت بوده است، اما تا حدودی شگفت‌آور است که فقط چند مطالعه در زمینه چابکی فکری کارمندان متمرکز شده است، با تحقیق در مورد نقش آن در نوآوری‌های مشاغل خرد و کوچک عملاً وجود ندارد (مارینا و همکاران، ۲۰۲۱). 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 (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، در عین حال برخی از آن‌ها بسیار مغل و مخرب هستند که می‌توانند بر توانایی سازمان‌ها برای حفظ بقای خودشان تأثیر بسیار بدی بگذارند. 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. با این حال سازمان‌های امروزی باید در یک محیط رقابتی با پویایی بالا و دستخوش تغییرات درونی و برونی فعالیت کنند و برای بقاء 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.

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 فرآیندها هستند (واگنانی و ولپه، ۲۰۱۷). هدف اصلی این پژوهش

بررسی تاثیر چابکی فکری بر نوآوری با توجه به نقش میانجی آینده‌گرایی و جامعه‌سازی در شعب موسسه اعتباری ملل مشهد می‌باشد.

اهمیت و ضرورت تحقیق

پیشرفت‌ها و تغییرات سریع در فناوری اطلاعات و ارتباطات، بالا رفتن سطح انتظارات جامعه، تقاضاهای جدید مشتریان، افزایش خدمات الکترونیکی، راه اندازی سیستم‌های اتوماسیون اداری و افزایش رقابت بین ارائه دهندگان خدمات؛ همه و همه منجر به کاهش تقاضا برای خدمات سنتی و افزایش تقاضا برای خدمات جدید گردیده است؛ یکی از راه حل‌های 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 در عصر جهانی شدن، رشد اقتصادی و رفاه ملل قطعاً در گرو نوآوری‌ها خواهد بود. نوآوری چابک یک روش تدریجی مدیریت طرح و فعالیت‌های مهندسی، فناوری اطلاعات و دیگر زمینه‌های کسب و کار است که هدف آن توسعه محصول یا خدمات جدید در یک شیوه بسیار انعطاف‌پذیر و تعاملی است. سازمان‌های امروزی برای آنکه بتوانند در پارادایم جدید رقابت میان سازمان‌ها، که فضایی کاملاً رقابتی و دانش‌محور می‌باشد، به حیات خود ادامه دهند باید به نوآوری به عنوان یک استراتژی ضروری در عصر کنونی نگاه کنند و ضمن شناخت تغییر و تحولات محیطی، برای رویارویی با آن‌ها، شاخص‌های سازمانی تأثیر گذار بر نوآوری سازمانی را شناسایی کنند و به این تغییرات مناسب‌ترین پاسخ‌ها را بدهند. برای موفق شدن، سازمان‌ها باید از محیط آشفته به عنوان یک فرصت و نه یک تهدید، استفاده کنند، سازمان‌ها نیاز دارند به سرعت با شرایط جدید منطبق شوند هدف از پژوهش حاضر بررسی تاثیر چابکی فکری بر نوآوری با توجه به نقش میانجی آینده‌گرایی و جامعه‌سازی (در شعب موسسه اعتباری ملل مشهد) است.

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌های اصلی:

آینده‌گرایی تاثیر چابکی فکری کارکنان بر نوآوری را میانجی‌گری می‌کند.
جامعه‌سازی تاثیر چابکی فکری کارکنان بر نوآوری را میانجی‌گری می‌کند.

فرضیه‌های فرعی:

- H1: چابکی فکری بر آینده‌گرایی کارکنان در شعب موسسه اعتباری ملل مشهد تأثیر دارد.
H2: چابکی فکری بر نوآوری کارکنان در شعب موسسه اعتباری ملل مشهد تأثیر دارد.
H3: چابکی فکری بر جامعه‌سازی کارکنان در شعب موسسه اعتباری ملل مشهد تأثیر دارد.
H4: آینده‌گرایی بر نوآوری کارکنان در شعب موسسه اعتباری ملل مشهد تأثیر دارد.
H5: جامعه‌سازی بر نوآوری کارکنان در شعب موسسه اعتباری ملل مشهد تأثیر دارد.

روش تحقیق

الف. نوع روش تحقیق:

روش این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر روش، توصیفی، از نظر سنجش همبستگی و از نظر نظری جمع‌آوری اطلاعات میدانی (پیمایشی)، است.

ب. روش گردآوری اطلاعات (میدانی، کتابخانه‌ای)

در این تحقیق از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده خواهد شد.

پ. ابزار گردآوری اطلاعات

در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد بهره‌گیری می‌شود. پرسشنامه مورد نظر برگرفته از پژوهش (مارینا و همکاران، ۲۰۲۱) می‌باشد که شامل ۸ سوال برای متغیر چابکی فکری و ۱۰ سوال برای متغیر نوآوری و ۱۲ سوال برای متغیر رهبری کارآفرینانه است. همچنین سوالات پرسشنامه در قالب طیف ۵ گزینه ای لیکرت پاسخ داده شد.

ت. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

روش تجزیه و تحلیل داده ها و اطلاعات در این تحقیق به روش های زیر می باشد:

۱. از آمار توصیفی جهت برآورد مشخصه های مرکزی و تنظیم جداول توزیع فراوانی آماری و رسم نموداری استفاده خواهد شد.
۲. در تحقیق حاضر جهت بررسی فرضیه ها تجزیه و تحلیل داده ها از روش مدل یابی معادلات ساختاری (SEM) و نرم افزار lisrel استفاده خواهد شد.

د. جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری:

جامعه آماری این تحقیق کارکنان شعب موسسه اعتباری ملل در استان خراسان رضوی، که به تعداد ۵۰۰ نفر می باشند. نمونه آماری این تحقیق کارکنان شعب موسسه اعتباری ملل در استان خراسان رضوی، که به تعداد ۲۱۷ نفر می باشند. که به روش تصادفی ساده با توجه به جدول مورگان بدست آمده است.

پیشینه تحقیق**الف) تحقیقات داخلی**

- پاشایی و هولاسو و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به شناسایی و ارائه چارچوب مولفه‌های نوآوری چابک در سازمان‌های صنعتی دفاعی می‌باشد و تلاش می‌کند به این پرسش اصلی که برای نوآوری چابک سازمان‌های صنعتی دفاعی چه عوامل و معیارهایی می‌تواند مثرتر باشد، پاسخ دهد. این پژوهش با روش توصیفی - پیمایشی صورت گرفته و برای استخراج مولفه‌های اولیه از دو روش مطالعه کتابخانه‌ای گسترده و فن دلفی با استفاده از ۱۰ نفر از خبرگان بهره گرفته شد. در نهایت تعداد ۳۱ مولفه در سه بُعد دسته‌بندی شدند و به منظور بررسی روایی سازه‌ای مدل ارائه شده از نرم‌افزار لیزرل بهره گرفته شد. جامعه آماری مشتمل بر ۲۲۰ نفر که به صورت هدفمند انتخاب شده بودند، به سوالات پرسشنامه پاسخ دادند. عمده‌ترین نتایج پژوهش به این قرار است: برای دستیابی به نوآوری چابکی در سازمان‌های صنعتی دفاعی باید به ابعاد سازمانی (۱۶ مولفه)، راهبردی (۷ مولفه) و صنعتی (۸ مولفه) توجه نمود.

- کمالی و کمالی (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی رابطه نوآوری با چابکی سازمان شرکت های بیمه ایران و بیمه پارسین پرداخته است. به همین دلیل تحقیق توصیفی حاضر با نظر خواهی از کارکنان شرکت های بیمه ایران و بیمه پارسین جامعه آماری به مقایسه چابک بودن شرکت های بیمه خصوصی و دولتی با استفاده از ادبیات موضوع پرداخته است زیرا خلاقیت و عملی کردن ایده های کارکنان می‌تواند یکی از عوامل تعیین کننده بقای سازمانی در صنعت بیمه باشد در این تحقیق ۵ عامل تاثیر گذار خلق ایده کارکنان به عنوان عوامل فزاینده چابکی سازمان در نظر گرفته شده اند نتایج تحقیق نشان میدهد که مهارت فردی رسالت مشترک رهبری تحول گرا محیط و فراکنشی عمل نمودن به ترتیب مهمترین عوامل برای تحقق چابکی در شرکت های خصوصی هستند همچنین چابکی و نوآوری قابلیت سازمان را برای ایجاد تغییرات اثربخش افزایش می‌دهند.

- شیبانی و باجاقلو (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی تاثیر چابکی سازمانی بر نوآوری سازمانی پرداخته اند. هدف این پژوهش بررسی تاثیر چابکی سازمانی بر نوآوری سازمانی بوده است. برای این منظور، چابکی سازمانی بر اساس هفت مولفه معرفی شده توسط شریفی و زانگ شامل اقدامات پیشگیرانه، پاسخ گویی، شایستگی، انعطاف-پذیری، سرعت، تمرکز بر مشتری و مشارکت، مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه مورد بررسی شرکت بهره‌برداری راه‌آهن شهری تهران و حومه (مترو) و اعضای جامعه ۵۰ نفر

مدیران ارشد آن سازمان می‌باشد. نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان می‌دهد که همه مولفه های چابکی سازمانی بر نوآوری سازمانی اثرگذار هستند.

- ابریشم کار و ابوبکر عبدالهی (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین چابکی نیروی کار و نوآوری محصول جدید پرداخته است. جامعه آماری آن ۱۷۰ شرکت بزرگ، کوچک و متوسط در سطح کشور است که همگی در صنعت فناوری بالا فعالیت می‌کنند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. پایایی کل پرسشنامه با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱۱ به دست آمد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از روش معادلات ساختاری و نرم افزار Smart PLS2.0 بررسی شد. نتایج پژوهش نشان داد بین چابکی نیروی کار و نوآوری محصول جدید ارتباط مثبتی وجود دارد. علاوه بر این، مؤلفه‌های چابکی نیروی کار، یعنی کنش‌گرایی، انعطاف پذیری و تاب‌آوری، نیز با نوآوری محصول جدید رابطه مثبتی برقرار می‌کنند.

ب) تحقیقات خارجی

- مارینا وهمکاران^۱، (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی چابکی فکری و نوآوری با توجه به نقش میانجی رهبری کارآفرینانه با توجه به پیوندهای رهبری کارآفرینی، سرمایه انسانی و اقتصاد ادبیات نوآوری، یک مدل نظری تهیه شده و به صورت تجربی بر روی نمونه ۱۱۰ کسب و کار خرد و کوچک از صربستان، کشوری با اقتصاد مبتنی بر کارآیی و با استفاده از ساختار ساختاری، آزمایش شده است. مدل سازی معادله. چابکی فکری کارمندان به طور مثبت بر نوآوری مشاغل خرد و کوچک تأثیر می‌گذارد، اما این تأثیر از طریق رهبری کارآفرینی به شدت واسطه است. آینده گرایی به نوآوری و توانایی ایجاد پیوندهای جامعه کمک قابل توجهی می‌کند. به نوبه خود تحت تأثیر چابکی فکری است. سهم اصلی نظری این تحقیق در نقش برجسته چابکی فکری کارکنان در نوآوری مشاغل خرد و کوچک، در زمینه مفهوم نوظهور رهبری کارآفرینی نهفته است. این یافته‌ها برای مدیران و صاحبان مشاغل خرد و کوچک در تلاش برای ارتقا نوآوری شرکت‌هایشان، که به توانایی چابکی فکری کارمندان و نقش اصلی رهبری کارآفرینی در آینده متکی است، مفید است.

- گوپال وماجی^۲ (۲۰۱۹) بررسی تأثیر سرمایه فکری و عملکرد سازمانی با میانجی‌گری چابک‌سازی سازمانی و مزیت رقابتی پرداخته است. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی و از نوع علی است. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌ی محقق ساخته و برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی محتوایی و سازه و برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها با استفاده از الگوسازی معادلات ساختاری از نرم‌افزارهای SPSS 21 و Amos 22 استفاده گردید. نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌های پژوهش نشان داد که سرمایه فکری به صورت مستقیم بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین مزیت رقابتی و چابکی سازمانی نقش میانجی در رابطه میان سرمایه فکری و عملکرد سازمانی داشته‌اند، در نهایت الگوی کلی پژوهش تأیید شد.

- واگنانی و ولپه^۳ (۲۰۱۷) اثر سرمایه فکری بر نوآوری و چابکی سازمانی کارکنان با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای پرداخته‌اند. برای جمع‌آوری داده‌ها پیرامون متغیر سرمایه فکری از پرسشنامه بونتیس، چانگ و ریچاردسون، متغیر نوآوری سازمانی از پرسشنامه استاندارد چوپانی، متغیر چابکی سازمانی از پرسشنامه استاندارد جعفر نژاد و شهائی، و متغیر اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه استاندارد کاردوزیر و براون استفاده شد. همچنین تحلیل داده‌ها بر اساس مدل سازی معادلات ساختاری در محیط نرم افزار اسمارت پی ال اس انجام پذیرفت. یافته‌ها نتایج نشان داد سرمایه فکری با ضریب ۰/۲۴ بر نوآوری سازمانی، با ضریب ۰/۴۸

1. Maria

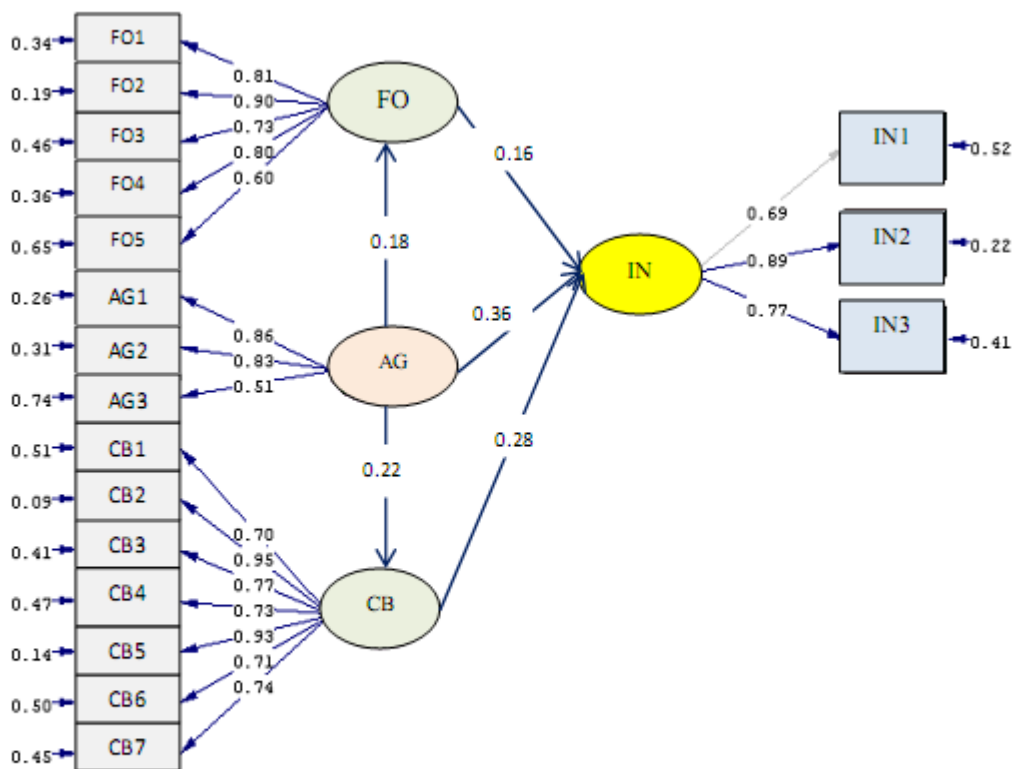
2. Gopal Maji

3. Vagnani & volpe

بر چابکی سازمانی، و با ضریب ۰/۹۲ بر اخلاق حرفه ای اثر مثبت و معناداری دارد. همچنین سرمایه فکری به طور غیرمستقیم و از مسیر میانجی اخلاق حرفه ای با ضریب ۰/۶۹ بر نوآوری سازمانی، و با ضریب ۰/۵۲ بر چابکی سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد.

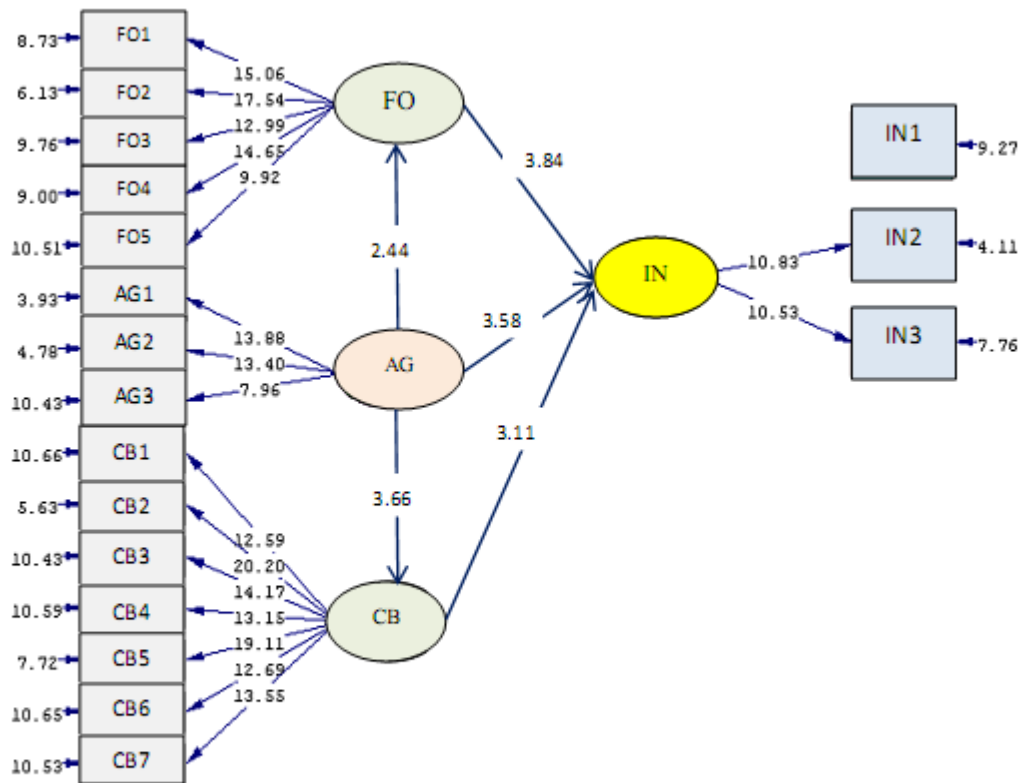
آزمون فرضیات تحقیق

در این قسمت به بررسی آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از نرم افزار Lisrel می پردازیم.



Chi-Square=448.26, df=179, P-value=0.00000, RMSEA=0.054

شکل ۱- مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد



Chi-Square=448.26, df=179, P-value=0.00000, RMSEA=0.054

شکل ۲- مدل ساختاری تحقیق در حالت معناداری

جدول ۱- نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات مدل

مسیر	نشان	ضریب مسیر	معناداری	نتیجه آزمون
چابکی فکری --- آینده گرایی	AG---FO	0.18	2.44	قبول
چابکی فکری --- جامعه سازی	AG---CB	0.22	3.66	قبول
چابکی فکری --- نوآوری	AG---IN	0.36	3.58	قبول
آینده گرایی --- نوآوری	FO---IN	0.16	3.84	قبول
جامعه سازی --- نوآوری	CB---IN	0.28	3.11	قبول

نتایج فرضیه های تحقیق:

فرضیه اصلی ۱. آینده گرایی تاثیر چابکی فکری کارکنان بر نوآوری را میانجی گری می کند.

مطابق جدول شماره ۱ می توان گفت ضریب مسیر رابطه میان چابکی فکری بر آینده گرایی ۰,۱۸ است. آماره تی برای این ضریب نیز ۲,۴۴ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی داری یعنی ۱,۹۶ بدست آمده است. همچنین ضریب مسیر رابطه میان آینده گرایی

با نوآوری ۰,۱۶ و آماره تی برای این ضریب نیز ۳,۸۴ است. در نتیجه می‌توان گفت آینده‌گرایی تاثیر چابکی فکری کارکنان بر نوآوری را میانجی‌گری می‌کند. لذا فرضیه اصلی اول این تحقیق تأیید می‌شود.

فرضیه اصلی ۲. جامعه سازی تاثیر چابکی فکری کارکنان بر نوآوری را میانجی‌گری می‌کند.

مطابق جدول شماره ۱ می‌توان گفت ضریب مسیر رابطه میان چابکی فکری بر جامعه‌سازی ۰,۲۲ است. آماره تی برای این ضریب نیز ۳,۶۶ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری یعنی ۱,۹۶ بدست آمده است. همچنین ضریب مسیر رابطه میان جامعه‌سازی با نوآوری ۰,۲۸ و آماره تی برای این ضریب نیز ۳,۱۱ است. در نتیجه می‌توان گفت جامعه‌سازی تاثیر چابکی فکری کارکنان بر نوآوری را میانجی‌گری می‌کند. لذا فرضیه اصلی دوم این تحقیق تأیید می‌شود.

فرضیه ۱. چابکی فکری بر آینده‌گرایی کارکنان شعب موسسه اعتباری ملل مشهد تأثیر دارد.

مطابق جدول شماره ۱ می‌توان گفت ضریب مسیر رابطه میان چابکی فکری بر آینده‌گرایی ۰,۱۸ است. آماره تی برای این ضریب نیز ۲,۴۴ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری یعنی ۱,۹۶ بدست آمده است. در نتیجه می‌توان گفت چابکی فکری بر آینده‌گرایی کارکنان شعب موسسه اعتباری ملل مشهد تأثیر دارد. لذا فرضیه اول این تحقیق تأیید می‌شود.

فرضیه ۲. چابکی فکری بر نوآوری کارکنان شعب موسسه اعتباری ملل مشهد تأثیر دارد.

همانطور که در جدول شماره ۱ مشخص است، ضریب مسیر میان چابکی فکری بر نوآوری ۰,۲۲ بدست آمده است. آماره تی برای این رابطه ۳,۶۶ و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری یعنی ۱,۹۶ بدست آمده است. با توجه به موارد بالا می‌توان نتیجه گرفت چابکی فکری بر نوآوری کارکنان شعب موسسه اعتباری ملل مشهد تأثیر دارد. لذا فرضیه دوم این تحقیق تأیید می‌شود.

فرضیه ۳. چابکی فکری بر جامعه‌سازی کارکنان شعب موسسه اعتباری ملل مشهد تأثیر دارد.

مدل برازش شده نشان می‌دهد مقدار ضریب مسیر میان چابکی فکری بر جامعه‌سازی ۰,۳۶ است. از آنجا که مقدار تی برای این ضریب، ۳,۵۸ است، می‌توان نتیجه گرفت که ضریب بدست آمده معنادار می‌باشد. لذا فرضیه سوم تحقیق تأیید می‌شود. به عبارت دیگر چابکی فکری بر جامعه‌سازی کارکنان شعب موسسه اعتباری ملل مشهد تأثیر دارد.

فرضیه ۴. آینده‌گرایی بر نوآوری کارکنان شعب موسسه اعتباری ملل مشهد تأثیر دارد.

مدل برازش شده نشان می‌دهد مقدار ضریب مسیر میان آینده‌گرایی بر نوآوری ۰,۱۶ و مقدار تی برای این ضریب، ۳,۸۴ است، و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری یعنی ۱,۹۶ بدست آمده است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت آینده‌گرایی بر نوآوری کارکنان شعب موسسه اعتباری ملل مشهد تأثیر دارد. لذا فرضیه چهارم تحقیق تأیید می‌شود.

فرضیه ۵. جامعه‌سازی بر نوآوری کارکنان شعب موسسه اعتباری ملل مشهد تأثیر دارد.

همانطور که در جدول شماره ۱ مشخص است، ضریب مسیر میان جامعه‌سازی بر نوآوری ۰,۲۸ است. آماره تی برای این ضریب نیز ۳,۱۱ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری یعنی بدست آمده است. با توجه به موارد بالا می‌توان نتیجه گرفت جامعه‌سازی بر نوآوری کارکنان شعب موسسه اعتباری ملل مشهد تأثیر دارد. لذا فرضیه پنجم این تحقیق تأیید می‌شود.

نتایج و بحث و تفسیر یافته‌های تحقیق

فرضیه ۱. چابکی فکری بر آینده‌گرایی کارکنان شعب موسسه اعتباری ملل مشهد تأثیر دارد. که نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق پاشایی و هولاسو و همکاران (۱۳۹۹) و مارینا وهمکاران، (۲۰۲۱) و گوپال وماجی (۲۰۱۹) در پژوهشی به شناسایی و ارائه چارچوب مولفه‌های نوآوری چابک در سازمان‌های صنعتی پرداخته‌اند، همخوانی دارد.

فرضیه ۲. چابکی فکری بر نوآوری کارکنان شعب موسسه اعتباری ملل مشهد تأثیر دارد. که نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق کمالی و کمالی (۱۳۹۸) و شیبانی و باجاقلو (۱۳۹۷) و مارینا وهمکاران، (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی رابطه نوآوری با چابکی سازمان شرکت‌های بیمه ایران و بیمه پارسیان پرداخته است، همخوانی دارد.

فرضیه ۳. چابکی فکری بر جامعه سازی کارکنان شعب موسسه اعتباری ملل مشهد تأثیر دارد. نتایج این تحقیق با نتایج شبیبانی و باجاقلو (۱۳۹۷) و مارینا وهمکاران، (۲۰۲۱) و پاشایی و هولاسو و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی تأثیر چابکی سازمانی بر نوآوری سازمانی پرداخته اند، همخوانی دارد.

فرضیه ۴. آینده گرایی بر نوآوری کارکنان شعب موسسه اعتباری ملل مشهد تأثیر دارد. که نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق مارینا وهمکاران، (۲۰۲۱) و شبیبانی و باجاقلو (۱۳۹۷) و گوپال وماجی (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی چابکی فکری و نوآوری با توجه به نقش میانجی رهبری کارآفرینانه، پرداخته اند، همخوانی دارد.

فرضیه ۵. جامعه سازی بر نوآوری کارکنان شعب موسسه اعتباری ملل مشهد تأثیر دارد. که نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق گوپال وماجی (۲۰۱۹) و پاشایی و هولاسو و همکاران (۱۳۹۹) و مارینا وهمکاران، (۲۰۲۱) و بررسی تأثیر سرمایه فکری و عملکرد سازمانی با میانجی گری چابک سازی سازمانی و مزیت رقابتی پرداخته است، پرداخته اند، همخوانی دارد.

پیشنهادهای تحقیق

پیشنهادهای حاصل از نتایج تحقیق

پیشنهادهای حاصل از نتایج فرضیه ۱. چابکی فکری بر آینده گرایی کارکنان شعب موسسه اعتباری ملل مشهد تأثیر دارد. به مدیران موسسه اعتباری ملل پیشنهاد می شود.

باتوجه به تحقیق ژانگ (۲۰۰۰) جهت تقویت چابکی باید پیشنهادهای زیر را ارائه داد.

۱. سرعت انجام کارها در شعب موسسه اعتباری ملل مشهد بیشتر شود.

۲. مسئولیت پذیری کارها در شعب موسسه اعتباری ملل مشهد بیشتر شود.

۳. اندازه شعب موسسه اعتباری ملل مشهد کوچک شود.

پیشنهادهای حاصل از نتایج فرضیه ۲. چابکی فکری بر نوآوری کارکنان شعب موسسه اعتباری ملل مشهد تأثیر دارد. به مدیران موسسه اعتباری ملل پیشنهاد می شود.

باتوجه به تحقیق (مارینا و همکاران، ۲۰۲۱، ۴) جهت تقویت نوآوری باید پیشنهادهای زیر را ارائه داد.

۱. استقبال از ایده های جدید کارکنان

۲. ایجاد رویه های سازمانی که کارکنان را برای نوآوری و ارائه خدمات بهتر تشویق کند.

۳. ایجاد خط مشی مستحکم و قدرتمند برای بخش تحقیق و توسعه در شعب موسسه اعتباری ملل مشهد

پیشنهادهای حاصل از نتایج فرضیه ۳. چابکی فکری بر جامعه سازی کارکنان شعب موسسه اعتباری ملل مشهد تأثیر دارد. به مدیران موسسه اعتباری ملل پیشنهاد می شود.

باتوجه به تحقیق کمالی و کمالی (۱۳۹۸) جهت تقویت جامعه سازی باید پیشنهادهای زیر را ارائه داد.

۱. توجه کردن به مواد مورد نیاز و درخواست های کارکنان در جهت افزایش چابکی فکری.

۲. امکان آزادی عمل و سهولت تصمیم گیری با استفاده از پیاده سازی چابکی فکری کارکنان.

۳. ایجاد چابکی فکری با استفاده از توانمند سازی برای همه کارکنان و کاربران در زمینه آینده گرایی در شعب موسسه اعتباری ملل مشهد

پیشنهادهای حاصل از نتایج فرضیه ۴. آینده گرایی بر نوآوری کارکنان شعب موسسه اعتباری ملل مشهد تأثیر دارد. به مدیران موسسه اعتباری ملل پیشنهاد می شود.

باتوجه به تحقیق شبیبانی و باجاقلو (۱۳۹۷) جهت تقویت آینده گرایی باید پیشنهادهای زیر را ارائه داد.

4. Marina et al

۱. افزایش سیستم آموزش نوآوری در سازمان در جهت افزایش آینده گرایی و انتظارات شغلی کارکنان.
 ۲. ترغیب کارکنان جهت پیوستن به شبکه های تخصصی خارج سازمان در زمینه پیاده سازی نوآوری
- پیشنهادات حاصل از نتایج فرضیه ۵. جامعه سازی بر نوآوری کارکنان شعب موسسه اعتباری ملل مشهد تأثیر دارد. به مدیران موسسه اعتباری ملل پیشنهاد می شود.
- باتوجه به تحقیق شیبانی و باجاقلو (۱۳۹۷) جهت تقویت جامعه سازی و نوآوری باید پیشنهادات زیر را ارائه داد.
۱. برنامه ریزی و تلاش مدیران موسسه اعتباری ملل در جهت سوق دادن سازمان به سمت نوآور بودن.
 ۲. فراهم آوردن بسترهای لازم جهت جامعه سازی و سرمایه فکری، در جهت بهبود عملکرد در سطح سازمانی

محدودیت های تحقیق

- ❖ عدم کنترل سایر متغیرهای تاثیرگذار بر نوآوری مثل ساختار سازمان، شخصیت کارکنان، محیط حامی نوآوری، فرهنگ سازمانی، سبک رهبری مدیران، نظام پاداش و ...
- ❖ بغلت شیوع بیماری کرونا محقق برای جمع آوری اطلاعات با محدودیتهایی مواجه بوده است.

فهرست منابع

- ۱- ابریشم کار، محمد مهدی، عبدالهی، یزید ابوبکر. (۱۳۹۶). ارتباط میان چابکی نیروی کار و نوآوری محصول جدید (مطالعه موردی: شرکت های کوچک، متوسط و بزرگ در صنعت فناوری بالا). مدیریت بازرگانی، ۸(۲)، ۲۴۵-۲۵۸.
- ۲- پاشایی هولاسو، امین، دهقانی پوده، حسین، شفقت، ابوطالب، پورصادق، ناصر. (۱۳۹۹). شناسایی و ارائه چارچوب مولفه های نوآوری چابک در سازمان های صنعتی دفاعی. مطالعات بین رشته ای دانش راهبردی، ۱۰(۳۸)، ۳۷-۷.
- ۳- شیبانی، حسن و باجاقلو، راشین. (۱۳۹۷)، بررسی تاثیر چابکی سازمانی بر نوآوری سازمانی، دومین کنفرانس بین المللی مهندسی صنایع و مدیریت، تهران
- ۴- عیدی، منصور؛ صادقی، علیرضا (۱۳۹۸). «تحلیل مدل عوامل برون سازمانی موثر در توسعه نوآوری سازمان های پژوهشی صنعتی»، نشریه مدیریت نوآوری، سال دوم؛ شماره ۱، صص ۲۰-۱.
- ۵- کمالی، عبدالنبی و کمالی، شبر. (۱۳۹۸)، بررسی رابطه نوآوری با چابکی سازمان شرکت های بیمه ایران و بیمه پارسیان، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، نوآوری و تولید ملی، قم.
- ۶- Gopal Maji, S., & Goswami, M. (2019). Intellectual capital and firm performance in India: a comparative study between original and modified value added intellectual coefficient model, *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 14(1), 76-89.
- ۷- Hayn, M. O. & Roxenhall, T. (1998). The Relationships Between Network Commitment, Antecedents, And Innovation In Strategic Innovation Networks. *International Journal of Innovation Management*, 21(04), 1750037.
- ۸- Marina DabićabNebojšaStojčićdMarijanaSimičeVojkoPotocanfMarkoSlavkoviće ZlatkoNedelkof (2021). Intellectual agility and innovation in micro and small businesses: The mediating role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, Volume 123, February 2021, Pages 683-695.
- ۹- Van Someren, T. C. & van Someren-Wang, S. (2017). The Instrument: Strategic Innovation as a New Foundation for Russian Innovation System. *In Strategic Innovation in Russia* (pp. 81-161). Springer, Cham.