

## تدوین مدل مهارت‌های تفکر راهبردی، سرمایه فکری، شایستگی محوری

### و نوآوری در سازمان‌های ورزشی کشور

مهدی محبی نژاد<sup>۱</sup>، غلامرضا شعبانی بهار<sup>۲</sup>، سمیرا علی آبادی<sup>۳</sup>، مظفر یکتا یار<sup>۴</sup>

۱- دانشجوی دکتری، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران. ۲- استاد مدیریت ورزشی دانشگاه علامه طباطبایی

(نویسنده مسئول). ۳- استادیار گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران. ۴- دانشیار گروه تربیت بدنی و علوم

ورزشی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۰۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۱۲

## Developing a Model of Strategic Thinking Skills, Intellectual Capital, Core Competence and Innovation in Sports Organizations of the Country

Mehdi Mohebbinejad<sup>1</sup>, Gholamreza Shabanibahar<sup>2\*</sup>,  
Samira Aliabadi<sup>3</sup>, Mozaffar Yektayar<sup>4</sup>

1- PhD student, Department of Physical Education and Sports Sciences, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran. 2- Professor of sport management, Allameh Tabataba'i University. 3- Assistant Professor, Department of Physical Education and Sports Sciences, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran. 4- Associate Professor, Department of Physical Education and Sports Sciences, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran.

Received: (2021/06/29) Accepted: (2021/10/03)

### Abstract

The purpose of this study is to develop a model of strategic thinking skills, intellectual capital, core competencies and innovation in sports organizations in the country. The statistical population of the present study was 291 managers and experts of the Ministry of Sports and Youth, sports federations and the National Olympic Committee based on Morgan table were selected by stratified sampling method. The present research method is applied and descriptive-correlational. Descriptive and inferential statistics were used to analyze the data using SPSS software version 26 and structural equation modeling in Amos software version 24. The results showed that core competencies on innovation, core competencies on intellectual capital, core competencies on strategic thinking, intellectual capital on innovation and strategic thinking on innovation have a direct effect and finally core competencies through intellectual capital and strategic thinking on innovation in sports organizations as Indirect has a significant positive effect; Accordingly, the communication model of the effect of core competencies on innovation in sports organizations, the mediating variables of strategic thinking and intellectual capital has been designed and its fit has been confirmed. Based on the research findings, it is suggested that the managers of sports organizations in the country, more than the variables of intellectual capital and strategic thinking, focus on core competencies and improve its dimensions, functional competence, cognitive competence, social competence, meta-competence in the employees of these organizations.

### Keywords

strategic thinking, intellectual capital, core competencies and innovation .

### چکیده

هدف این تحقیق تدوین مدل مهارت‌های تفکر راهبردی، سرمایه فکری، شایستگی محوری و نوآوری در سازمان‌های ورزشی کشور می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر را مدیران و کارشناسان خبره وزارت ورزش و جوانان، فدراسیون‌های ورزشی و کمیته ملی المپیک بر اساس جدول مورگان به تعداد ۲۹۱ نفر با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب گردیدند. روش تحقیق حاضر کاربردی و از نوع توصیفی همبستگی می‌باشد. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ و مدل معادلات ساختاری در نرم‌افزار Amos نسخه ۲۴ استفاده شد. نتایج نشان داد شایستگی‌های محوری بر نوآوری، شایستگی‌های محوری بر سرمایه فکری، شایستگی‌های محوری بر تفکر راهبردی، سرمایه فکری بر نوآوری و تفکر راهبردی بر نوآوری در سازمان‌های ورزشی به صورت غیرمستقیم اثر مثبت معناداری دارد؛ بر این اساس نیز مدل ارتباطی تأثیر شایستگی‌های محوری بر نوآوری در سازمان‌های ورزشی متغیرهای میانجی تفکر راهبردی و سرمایه فکری طراحی شده و برآزش آن تأیید شده است. بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌های ورزشی کشور بیش از متغیرهای سرمایه فکری و تفکر راهبردی، بر شایستگی‌های محوری و ارتقای ابعاد آن یعنی شایستگی وظیفه‌ای، شایستگی شناختی، شایستگی اجتماعی، فراشایستگی در کارکنان این سازمان‌ها اهتمام ورزند.

### واژه‌های کلیدی

تفکر راهبردی، سرمایه فکری، شایستگی محوری و نوآوری

## مقدمه

به دلیل اوضاع پیچیده جدیدی که سازمان‌ها را با تنگناهای رقابتی و فناورانه مواجه و تداوم روش‌های سنتی را با مشکل جدید روبه‌رو ساخته است، بسیاری از سازمان‌ها، بخش‌های ورزشی، اقتصادی و اجتماعی به لزوم نوآوری پی برده‌اند (۲). اهمیت خلاقیت و نوآوری در تأثیر شگرف آن بر حیات سازمان‌هاست، تداوم حیات سازمان‌ها به بازسازی آنها بستگی دارد. نیاز مشتریان با گذشت زمان تغییر می‌کند و در صورت نبود هماهنگی با این نیازها، سازمان ضمن تحمل هزینه هنگفت ممکن است چنان که باید به اهداف خود دست نیابد (۱۲). علاوه بر این سرمایه فکری نوعی دارایی است که توانایی سازمان را برای ثروت آفرینی اندازه‌گیری می‌کند (۹). با توجه به اینکه مفهوم شایستگی یکی از رویکردهای است که در دهه‌های اخیر به دنیای مدیریت عرضه شده است. این مفهوم که ابتدا توسط مک‌کلند (۱۹۷۳) به عنوان پیش‌بینی کننده توفیق کارکنان در شغل و محک‌گریش معرفی شده است، عبارت است از ویژگی‌های فردی و سازمانی مشتمل بر مهارت، توان و دانش که فرد را قادر به ایفای نقش و وظیفه در امور محول شده به وی می‌نماید (۱۴). لذا با توجه به اینکه در هر حرفه‌ای، شایستگی می‌تواند مفهوم مشکل و پیچیده‌ای باشد؛ به ویژه زمانی که شایستگی به یک حرفه تخصصی مرتبط باشد و نقش‌ها پیچیده و دانش و مهارت‌ها متنوع و متغیر باشند موجب ایجاد نوآوری در سازمان شوند (۱۹). با توجه به تحقیقات هانگ و همکاران (۲۰۱۶) با عنوان بررسی شایستگی‌ها و نیازهای آموزشی مدیران پروژه دریافتند که مدیران پروژه علاوه بر داشتن تجربه، دانش کافی، مهارت‌های مدیریتی و قابلیت رهبری، به توسعه شناختی خود نیز باید توجه نمایند (۲۲). همچنین موسوی و سلطان حسینی (۱۳۹۶) شایستگی‌های مدیران اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان را شامل شایستگی‌های تمامی ابعاد دانش، آگاهی‌ها، مهارت‌ها، توانایی‌ها و مشخصه‌های فردی برشمردند (۱۰). لذا سازمان‌ها برای زنده ماندن، گریز از مرگ و ایستایی و انطباق با محیط ناپایدار و متغیر بیرون به تحول و نوآوری نیاز دارند (۱۱). در این خصوص رحمتی نیا و حسینیان (۱۳۹۷) در تحقیق خود با عنوان رابطه مدیریت راهبردی منابع انسانی با خلاقیت سازمانی نشان دادند که بین مدیریت راهبردی منابع انسانی با خلاقیت سازمانی در نهادهای حمایتی ارتباط معنی‌دار وجود دارد (۳). امروزه منبع اقتصادی بنیادی دیگر سرمایه

(فیزیکی و مالی)، منابع طبیعی و یا نیروی کار نیست بلکه دانش و فکر است (۲۶). دارایی‌های فیزیکی همچون زمین، اموال، ماشین‌آلات و تجهیزات و دارایی‌های مالی همچون وجه نقد، سرمایه‌گذاری‌ها و ابزار مالی، در دستیابی به اهداف سازمان ضروری اما ناکافی هستند. در عوض، دانش، تنظیمات فناوری، روابطی که شهرت خوب را ایجاد می‌نمایند، علائم تجاری و سیستم‌های اطلاعاتی که در تصمیم‌گیری مفید می‌باشند و سرمایه فکری را تشکیل می‌دهند، به عنوان عوامل کلیدی موفقیت در عصر اطلاعات و خدمات شناخته می‌شوند (۲۸). به طور کلی، سرمایه فکری معنایی بیشتر از هوش را در بر دارد و با میزانی از عملیات فکری همراه است (۱۸). از سویی باید توجه داشت که عوامل متعددی می‌تواند در نوآوری تأثیرگذار باشند که یکی از آنها را سرمایه فکری تشکیل می‌دهد. در تعریفی دیگر، سرمایه فکری را به عنوان مجموعه‌ای از دارایی‌های دانشی متعلق به سازمان تعریف می‌کنند که موجب افزایش ارزش سازمان و بهبود وضعیت آن می‌شود. حال آنکه سرمایه فکری خود از سه بعد سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای تشکیل شده است که سرمایه انسانی شامل دانش فنی، مهارت‌ها، ویژگی‌های رهبری مدیران ارشد، نوآوری‌ها، انگیزش (بعد مالی و بعد غیر مالی) و قابلیت سازگاری است و سرمایه ساختاری شامل فرهنگ، ساختار، فرایندها و رویه‌های کاری سازمان است. در همین راستا، سرمایه انسانی از نقطه نظر فردی می‌تواند به دو دسته سخت و نرم تقسیم شود که شایستگی کارکنان بخش سخت سرمایه‌های انسانی محسوب شده و شامل دانش، مهارت‌ها، استعداد و ابتکار کارکنان است و در بین آنها دانش و مهارت کارکنان بالاترین نقش را دارند. همچنین نگرش‌های کارکنان بخش نرم سرمایه‌های انسانی است و شامل نوآوری کارکنان در کار و رضایت از شغل‌شان می‌باشد و به عنوان پیش‌نیازی برای کارکنان محسوب می‌گردد که از این طریق شایستگی‌هایشان را بالا ببرند. بنابراین، سرمایه فکری با توجه به ماهیت خود به نوآوری در سازمان کمک می‌نماید (۶). تلاش‌های خلاقیت وسیله‌ای برای نوآوری است. خلاقیت بیشتر یک فعالیت ذهنی و فکری است و نوآوری بیشتر جنبه عملی دارد و در حقیقت محصول نهایی خلاقیت است (۷). یافته‌های تحقیق بنیتو و سانچز (۲۰۱۴) در مقاله‌ای تحت عنوان آموزش تفکر راهبردی: شواهد تجربی، به بررسی رفتار استراتژیک سازمان‌ها در محیط رقابتی و آزمایش سازمان حاکی از آن است که آموزش نقش بسزایی در افزایش تصمیمات استراتژیک و

می‌شود، به نحوی که سبب ترغیب به تلاش بیشتر مدیران سازمان‌های ورزشی در این حوزه می‌شود. لذا محقق به دنبال آن است که به این سوال پاسخ دهد که چه ارتباطی بین مهارت‌های تفکر راهبردی با سرمایه فکری، شایستگی محوری و نوآوری در سازمان‌های ورزشی کشور وجود دارد؟ امید است نتایج پژوهش حاضر بتواند کمک شایانی در این زمینه داشته باشد.

### روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق از نظر موضوع در حیطه مطالعات همبستگی، از دیدگاه هدف در حیطه تحقیقات کاربردی و از نظر ماهیت، روش و کنترل متغیرها در حیطه تحقیقات توصیفی قرار دارد. جامعه آماری تحقیق شامل مدیران و کارشناسان خبره وزارت ورزش و جوانان، فدراسیون‌های ورزشی و کمیته ملی المپیک بود ( $N=1200$ ). با توجه به حداقل نمونه مورد نیاز در جدول کرجسی مورگان، حجم نمونه ۲۹۱ نفر تعیین شد که به روش طبقه‌ای نمونه‌گیری انجام گرفت، با این حال در نهایت ۲۷۹ پرسشنامه (نمونه) مورد تحلیل قرار گرفت. به منظور مطالعه و بررسی اهداف این پژوهش از پنج پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی، پرسشنامه تفکر استراتژیک مدل لیدکا (۱۹۹۸)، پرسشنامه شایستگی‌های محوری قاسمی و همکاران (۱۳۹۳)، پرسشنامه سرمایه فکری بوتنیس و همکاران (۲۰۰۰) و پرسشنامه نوآوری سازمانی جیمز و همکاران (۲۰۰۸) استفاده شد. برای تایید روایی صوری و محتوایی پرسشنامه از نظرات اساتید راهنما و چند تن از اساتید مدیریت ورزشی استفاده شد. پایایی پرسشنامه نیز با اجرای آزمایشی بر روی ۳۰ نفر از اعضای جامعه تحقیق و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. هرچند در تحقیقات متعدد حوزه‌های مدیریت، مدیریت رفتار سازمانی و همچنین مدیریت رفتار سازمانی در ورزش نیز روایی و پایایی پرسشنامه‌ها بارها مورد تأیید قرار گرفته است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ و مدل معادلات ساختاری در نرم‌افزار Amos نسخه ۲۴ استفاده شد.

مشارکت کارکنان در این امر دارد (۱۶). همچنین نتایج جانسون (۲۰۱۸) در تحقیقی با عنوان شایستگی‌های محوری کارکنان عامل خلاقیت در سازمان نشان داد که توجه به شایستگی کارکنان جذب شده و همچنین توجه به شایستگی‌های کارکنان موجود در سازمان ارتباط مثبت و معنی داری با میزان خلاقیت در شرکت‌های کوچک بریتانیایی دارد (۲۳). نتایج یعقوبی و همکاران (۱۳۹۶) نیز در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک با نوآوری و بهره‌وری مدیران سطوح مختلف در یک بیمارستان نظامی به این نتیجه دست یافتند که ارتباط معناداری بین تفکر استراتژیک و بهره‌وری و همچنین با نوآوری وجود دارد (۱۵). یافته‌های هاشمی و همکاران (۱۳۹۶)، نشان داد که شکل گیری نوآوری، زمینه را برای کارآفرینی سازمانی فراهم می‌کند (۱۳). نتایج پژوهش رونقی (۱۳۹۷) حاکی از آن است که در تفکر راهبردی با هوشمندی سازمانی و نوآوری سازمانی ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد (۴). بنابراین مدیران با استفاده از ابزار تفکر راهبردی به هوشمندی سازمانی و به دنبال آن نوآوری در کارکنان دست می‌یابند. لذا با توجه به اهمیت سازمان‌های ورزشی به عنوان یکی از متولیان بخش سلامت کشور، لازم به نظر می‌رسد که مدیران ورزشی به عنوان یکی از اصلی‌ترین اعضای این سازمان‌ها، از مهارت تفکر راهبردی برخوردار بوده و نیز از شایستگی‌های مختلف شغلی و شخصیتی و نیز مهارت‌های نوآورانه برخوردار باشند و برای ارائه یک مدیریت بهتر، نیازمند یادگیری و استفاده از تفکر استراتژیک، شایستگی‌های شغلی و نیز مهارت‌های نوآورانه می‌باشند. از این رو برای افزایش ظرفیت یادگیری فردی و سازمانی در مدیران ورزشی به نظر می‌رسد باید از مدیرانی استفاده شود که از تفکر راهبردی، مهارت‌های نوآوری و شایستگی‌های شغلی ویژه برخوردار می‌باشند. با توجه به افزایش سطح رقابت و نقش انکارناپذیر رقابت و پیچیدگی محیطی و نوآوری در بقای سازمان‌ها و خلق مزیت رقابتی، لزوم شناسایی و پرورش افراد خلاق و دارای مهارت‌های شغلی و شایستگی‌های تخصصی و نیز دارای مهارت تفکر راهبردی در سازمان‌های ورزشی بیش از پیش احساس

## یافته های تحقیق

جدول ۱. توزیع توصیفی ویژگی های جمعیت شناختی

آماره				
سن				
بیشتر از ۵۵ سال	۴۶ تا ۵۵ سال	۲۶ تا ۴۵ سال	۲۵ تا ۲۵ سال	
۳	۹۲	۱۵۷	۲۷	فراوانی
۱/۱	۳۲/۰	۵۶/۳	۹/۷	درصد فراوانی
سابقه شغلی				
۲۶ تا ۳۰ سال	۲۱ تا ۲۵ سال	۱۶ تا ۲۰ سال	۱۱ تا ۱۵ سال	۵ تا ۱۰ سال
۱۶	۷۵	۱۲۹	۳۶	۲۳
۵/۷	۲۶/۹	۴۶/۲	۱۲/۹	۸/۲
				فراوانی
				درصد فراوانی
میزان تحصیلات			جنسیت	
دکتری	کارشناسی ارشد	کارشناسی	مرد	زن
۲۲	۱۱۳	۱۴۴	۲۳۰	۴۹
۷/۹	۴۰/۵	۵۱/۶	۸۲/۴	۱۷/۶
				فراوانی
				درصد فراوانی

معادلات ساختاری به منظور بررسی نوع توزیع داده‌ها (نرمال و غیرنرمال بودن) از مقادیر چولگی و کشیدگی استفاده می‌شود. بر این اساس باید در جدول کجی و کشیدگی قدر مطلق هیچ مقدار کشیدگی بیشتر از ۳ نباشد و مقدار کجی نیز بایستی بین ۱- و ۱ باشد که نشان‌دهنده نرمالیت داده‌ها است (۵،۲۴).

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، غالب شرکت‌کنندگان در تحقیق مرد هستند، بیشترین فراوانی در طبقه سنی ۳۶ تا ۴۵ سال است، نزدیک به ۹۸ درصد از آنها دارای مدرک تحصیلات کارشناسی و بالاترند و تنها ۷۷ درصد از آن‌ها بیشتر از ۱۶ سال سابقه فعالیتی دارند. قبل از وارد شدن به مرحله‌ی آمار استنباطی و آزمون فرضیه‌ها، در تحقیقات همبستگی با رویکرد مدل

جدول ۲. بررسی نوع توزیع داده‌ها (نرمال و غیرنرمال بودن داده‌ها)

متغیرهای تحقیق	میانگین <sup>۱</sup>	میان <sup>۲</sup>	کجی <sup>۳</sup>	خطای استاندارد چولگی <sup>۴</sup>	کشیدگی <sup>۵</sup>	خطای استاندارد کشیدگی <sup>۶</sup>
شایستگی وظیفه‌ای	۴/۰۳۳	۴/۰۰۰	-۰/۱۱۳	۰/۱۴۶	۰/۴۴۱	۰/۲۹۱
شایستگی شناختی	۳/۴۳۳	۳/۴۰۰	-۰/۲۴۲	۰/۱۴۶	۰/۱۶۷	۰/۲۹۱
شایستگی اجتماعی	۴/۳۲۴	۴/۵۰۰	-۰/۴۴۵	۰/۱۴۶	۰/۴۳۷	۰/۲۹۱
فراشایستگی	۴/۰۰۳	۴/۰۰۰	-۰/۴۶۱	۰/۱۴۶	۰/۱۱۴	۰/۲۹۱
شایستگی‌های محوری	۴/۰۰۲	۴/۰۶۴	-۰/۱۴۳	۰/۱۴۶	۰/۱۳۶	۰/۲۹۱
تفکر سیستمی	۳/۹۲۴	۴/۰۰۰	-۰/۱۸۹	۰/۱۴۶	۰/۲۸۶	۰/۲۹۱
عزم استراتژیک	۴/۰۸۳	۴/۱۰۰	-۰/۲۴۰	۰/۱۴۶	۰/۳۲۶	۰/۲۹۱
پیشروی براساس رویکرد علمی	۴/۴۲۲	۴/۴۰۰	-۰/۲۰۱	۰/۱۴۶	۰/۴۱۹	۰/۲۹۱
فرصت طلبی هوشمندانه	۳/۹۹۷	۴/۰۰۰	-۰/۴۱۲	۰/۱۴۶	۰/۴۶۱	۰/۲۹۱
تفکر در زمان	۴/۰۹۰	۴/۱۰۰	-۰/۵۲۲	۰/۱۴۶	۰/۵۹۴	۰/۲۹۱
تفکر راهبردی	۴/۰۶۵	۴/۱۰۰	-۰/۵۱۵	۰/۱۴۶	۰/۶۹۴	۰/۲۹۱

1. Mean
2. Median
3. Skewness
4. Standard Error of Skewness
5. Kurtosis
6. Standard Error of Kurtosis

۰/۲۹۱	-۰/۰۴۲	۰/۱۴۶	-۰/۰۱۲	۳/۶۰۰	۳/۶۶۴	سرمایه انسانی
۰/۲۹۱	۰/۴۷۵	۰/۱۴۶	۰/۰۴۸	۳/۸۰۰	۳/۸۳۳	سرمایه ساختاری
۰/۲۹۱	۰/۱۹۷	۰/۱۴۶	-۰/۱۹۰	۳/۸۰۰	۳/۷۶۶	سرمایه رابطه‌ای
۰/۲۹۱	۰/۱۸۶	۰/۱۴۶	-۰/۰۸۲	۳/۷۳۳	۳/۷۵۴	سرمایه فکری
۰/۲۹۱	۰/۶۸۹	۰/۱۴۶	-۰/۱۶۱	۴/۱۶۷	۴/۰۵۳	نوآوری تولیدی/ خدماتی
۰/۲۹۱	۰/۶۶۴	۰/۱۴۶	-۰/۴۵۲	۴/۵۰۰	۴/۳۳۴	نوآوری فرایندی
۰/۲۹۱	۰/۴۹۶	۰/۱۴۶	-۰/۳۳۴	۴/۵۰۰	۴/۳۱۵	نوآوری اداری
۰/۲۹۱	۰/۴۷۱	۰/۱۴۶	-۰/۴۷۹	۴/۳۱۲	۴/۲۲۴	نوآوری سازمانی

کولموگروف-اسمیرنوف نیست اگر کمتر از ۴۰ نفر باشد مجاز به استفاده این آزمون‌ها می‌باشید. به دلیل اینکه تعداد نمونه‌های دارای حجم بالای است با توجه به قضیه حد مرکزی از وضعیت نرمالی برخوردار است (۲۷). در این تحقیق نیز تعداد نمونه‌های تحقیق ۲۷۹ نفر می‌باشد بنابراین بر اساس قضیه حد مرکزی توزیع داده‌ها می‌تواند نرمال در نظر گرفته شود.

طبق نتایج جدول ۲ با توجه به مقادیر کجی (بین ۱ و -۱) و مقادیر کشیدگی (بین ۳ و -۳) در متغیرهای تحقیق می‌توان گفت که توزیع داده‌های به صورت نرمال است. علاوه بر نتایج مربوط به مقادیر کجی و کشیدگی همچنین می‌توان گفت که در پژوهش‌هایی که تعداد آزمودنی‌ها بیشتر از ۴۰ نفر می‌باشد احتیاجی به آزمون‌های نرمالیتی نظیر شاپیرو-ویلک یا

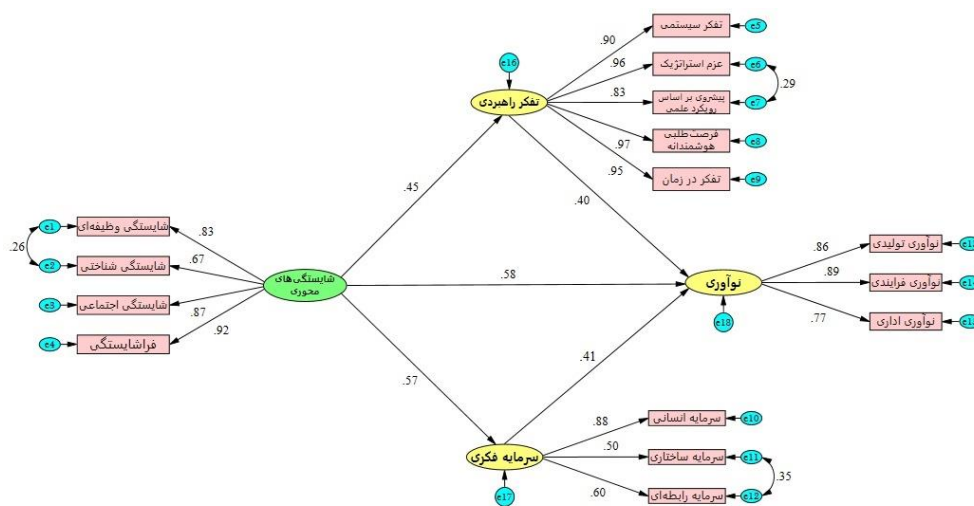
جدول ۳. نتایج رگرسیونی مدل تحقیق

مسیرها	ضرایب تأثیر استاندارد نشده	مقدار t	سطح معناداری
	Std. Error	B	
شایستگی‌های محوری	۱/۶۹۸	۰/۳۰۷	۴/۵۳۴
شایستگی‌های محوری	۶/۶۶۴	۰/۱۳۶	۱۹/۴۱۸
شایستگی‌های محوری	۱/۳۷۴	۰/۱۷۳	۷/۹۷۹
تفکر راهبردی	۲/۳۲۹	۰/۱۳۵	۱۷/۲۸۷
سرمایه فکری	۲/۰۳۳	۰/۳۴۲	۵/۹۵۰

جدول ۴. ضرایب رگرسیونی استاندارد شده و مقادیر t مدل ارتباطی

مسیرها	کجی	کشیدگی	بار عاملی	مقدار t
شایستگی‌های محوری	-۰/۱۰۸	۰/۴۴۱	۰/۸۲۸	-
شایستگی‌های محوری	-۰/۲۴۱	۰/۱۴۳	۰/۶۶۹	۱۳/۹۵۵
شایستگی‌های محوری	-۰/۴۳۷	۰/۴۳۷	۰/۸۷۵	۱۷/۸۹۵
شایستگی‌های محوری	-۰/۴۵۷	۰/۱۱۴	۰/۹۲۳	۱۹/۲۱۰
تفکر راهبردی	-۰/۱۸۳	۰/۲۸۶	۰/۹۰۲	-
تفکر راهبردی	-۰/۷۲۱	۰/۳۲۶	۰/۹۵۷	۲۸/۹۰۴
تفکر راهبردی	-۰/۱۹۹	۰/۴۰۴	۰/۸۲۷	۱۹/۶۷۹
تفکر راهبردی	-۰/۴۰۴	۰/۴۶۱	۰/۹۶۶	۲۹/۷۹۰
تفکر راهبردی	-۰/۵۱۳	۰/۵۹۴	۰/۹۴۷	۲۷/۹۶۴
سرمایه فکری	-۰/۰۱۲	-۰/۰۶۳	۰/۸۷۹	-
سرمایه فکری	۰/۰۴۸	۰/۴۴۵	۰/۴۹۶	۵/۹۲۸
سرمایه فکری	-۰/۱۸۹	۰/۱۷۲	۰/۵۹۸	۶/۶۳۵

نوآوری	<---	نوآوری تولیدی	-۰/۱۵۶	۰/۶۸۹	۰/۸۵۷	-
نوآوری	<---	نوآوری فرایندی	-۰/۴۴۴	۰/۶۶۴	۰/۸۹۲	۱۸/۹۸۷
نوآوری	<---	نوآوری اداری	-۰/۳۲۱	۰/۴۹۶	۰/۷۷۳	۱۵/۲۸۳



شکل ۱. مدل ارتباطی تحقیق بر اساس ضرایب رگرسیونی استاندارد شده (بارعاملی)

مقادیر قابل قبولی در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ برخوردار بوده و این شاخص‌ها نشان می‌دهند که متغیرهای مشاهده‌ای اندازه‌گیری شده به خوبی انعکاسی از متغیرهای پنهان (شایستگی‌های محوری، تفکر راهبردی، سرمایه فکری، نوآوری) بودند.

بر مبنای یافته‌های حاصل از مدل معادلات ساختاری و تحلیل رگرسیونی در جدول ۳ و ۴ مشاهده می‌شود که با توجه به مقادیر کجی بین ۱ و -۱ و کشیدگی بین ۳ و -۳ توزیع داده‌ها مربوط به متغیرهای مشاهده شده به صورت نرمال می‌باشند. همچنین بر اساس یافته‌های حاصل از اجرای مدل مشاهده می‌شود کلیه بارهای عاملی (ضرایب رگرسیونی استاندارد شده) و آماره  $t$  از

جدول ۵. نتایج مدل تحقیق

مسیرها	بار عاملی	مقدار $t$	سطح معناداری
شایستگی‌های محوری <---	۰/۸۵۷۹	۷/۳۵۲	۰/۰۰۱
تفکر راهبردی <---	۰/۴۰۴	۸/۵۰۲	۰/۰۰۱
سرمایه فکری <---	۰/۴۰۷	۸/۶۶۵	۰/۰۰۱
شایستگی‌های محوری <---	۰/۴۵۰	۸/۵۵۴	۰/۰۰۱
شایستگی‌های محوری <---	۰/۵۶۷	۸/۰۲۴	۰/۰۰۱

شایستگی‌های محوری بر تفکر راهبردی ( $\text{Sig}=0/001$ )، سرمایه فکری ( $t=8/554$ ) با ضریب مسیر ( $\beta=0/450$ ) و شایستگی‌های محوری بر سرمایه فکری ( $t=8/024$ ) با ضریب مسیر ( $\beta=0/567$ ) در سازمان‌های ورزشی اثر مثبت معناداری دارند.

نتایج مدل تحقیق (جدول ۵) نشان داد که شایستگی‌های محوری بر نوآوری ( $t=7/352$ ,  $\text{Sig}=0/001$ ) با ضریب مسیر ( $\beta=0/8579$ )، تفکر راهبردی بر نوآوری ( $t=8/502$ ) با ضریب مسیر ( $\beta=0/404$ ) و سرمایه فکری بر نوآوری ( $t=8/665$ ,  $\text{Sig}=0/001$ ) با ضریب مسیر ( $\beta=0/407$ ) تأثیر مثبت معناداری داشتند. همچنین

جدول ۶. شاخص برازش مدل تحقیق

تفسیر	مقادیر شاخص‌ها	مقدار مطلوب	شاخص‌های برازش
-	۲۹۴/۲۴۸	-	کای اسکوار (کای دو)
-	۸۲	-	درجه آزادی
مطلوب	۳/۵۸۸	کمتر از ۵	نسبت کای اسکوار به درجه آزادی ( $\chi^2/df$ )
مطلوب	۰/۹۱۵	بیشتر از ۰/۹	شاخص نیکویی برازش (GFI)
مطلوب	۰/۸۳۸	بیشتر از ۰/۸	شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)
مطلوب	۰/۰۹۶	کمتر از ۰/۱	ریشه دوم میانگین خطای برآورد (RMSEA)
مطلوب	۰/۰۲۹	کمتر از ۰/۰۵	ریشه دوم میانگین مجذورات باقیمانده (RMR)
مطلوب	۰/۹۳۳	بیشتر از ۰/۹	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
مطلوب	۰/۹۱۱	بیشتر از ۰/۹	شاخص برازش هنجار شده (NFI)
مطلوب	۰/۹۳۴	بیشتر از ۰/۹	شاخص برازش افزایشی (IFI)

ریشه دوم میانگین مجذورات باقیمانده ( $RMR=0/029$ ) به دست آمده که نشان دهنده برازش قابل قبول مدل تحقیق می‌باشد. در ادامه نقش میانجی تفکر راهبردی و سرمایه فکری در ارتباط شایستگی‌های محوری و نوآوری با توجه به مدل تحقیق بررسی می‌شود.

بررسی برازش مدل تحقیق (Error! Reference source not found.) نشان می‌دهد که مقادیر شاخص‌های نیکویی برازش ( $GFI=0/915$ ) و شاخص برازش تطبیقی ( $CFI=0/933$ ) به دست آمده که بیشتر از ۰/۹ بوده که نشان از برازش قابل قبول مدل می‌باشد. همچنین مقادیر ریشه دوم میانگین خطای برآورد ( $RMSEA=0/037$ ) بوده و

جدول ۷. اثر میانجی تفکر راهبردی در ارتباط بین شایستگی‌های محوری و نوآوری

متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم
شایستگی‌های محوری	تفکر راهبردی	-	۰/۴۵	-
-	تفکر راهبردی	نوآوری	۰/۴۰	-
شایستگی‌های محوری	تفکر راهبردی	نوآوری	۰/۶۰	$0/45 * 0/40 = 0/18$

تفکر راهبردی بر نوآوری در سازمان‌های ورزشی بر اساس نتایج جدول ۷ برابر با ( $\beta=0/18$ ) بود. بنابراین می‌توان گفت که شایستگی‌های محوری از طریق متغیر میانجی تفکر راهبردی بر نوآوری در سازمان‌های ورزشی اثر مثبت معناداری دارد.

بر اساس نتایج جدول ۷ مشاهده می‌شود که «شایستگی‌های محوری» بر «تفکر راهبردی» با ضریب مسیر ( $\beta=0/45$ ) و «تفکر راهبردی» بر «نوآوری» با ضریب مسیر ( $\beta=0/40$ )، تأثیر مثبت معناداری دارند؛ بنابراین شرط اول و دوم برقرار است و ضریب مسیر اثر غیرمستقیم شایستگی‌های محوری از طریق

جدول ۸. اثر میانجی تفکر راهبردی و سرمایه فکری در ارتباط بین شایستگی‌های محوری و نوآوری

متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم
شایستگی‌های محوری	تفکر راهبردی	-	۰/۴۵	-
-	تفکر راهبردی	نوآوری	۰/۴۰	-
شایستگی‌های محوری	تفکر راهبردی	نوآوری	۰/۵۸	$0/45 * 0/40 = 0/18$
شایستگی‌های محوری	سرمایه فکری	-	۰/۵۷	-
-	سرمایه فکری	نوآوری	۰/۴۱	-
شایستگی‌های محوری	سرمایه فکری	نوآوری	۰/۵۸	$0/57 * 0/41 = 0/23$

بر اساس نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد که «شایستگی‌های محوری» بر «تفکر راهبردی» با ضریب مسیر  $(\beta=0/45)$  و «تفکر راهبردی» بر «نوآوری» با ضریب مسیر  $(\beta=0/40)$ ، تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ بنابراین شرط اول و دوم برقرار است و ضریب مسیر اثر غیرمستقیم شایستگی‌های محوری از طریق تفکر راهبردی بر نوآوری بر اساس نتایج جدول ۸ برابر با  $(\beta=0/18)$  بود. بنابراین می‌توان گفت که شایستگی‌های محوری از طریق متغیر میانجی تفکر راهبردی بر نوآوری در سازمان‌های ورزشی اثر مثبت معناداری دارد. همچنین با توجه به مدل تحقیق مشاهده شد که «شایستگی‌های محوری» بر «سرمایه فکری» با ضریب مسیر  $(\beta=0/57)$  و «سرمایه فکری»

### بحث و نتیجه‌گیری

در بازارهای رقابتی جهانی امروزی، قرار دادن استراتژی‌های نوآوری در برنامه‌های سازمان و نیز مجهز بودن کارکنان و مدیران به تفکر راهبردی، در بهبود عملکرد سازمان نقش بسزایی دارد؛ از این‌رو چنانچه سازمان‌های مذکور در ارائه محصولات خود خلاقیت و نوآوری نداشته و یا کارکنان و مدیران آن‌ها دارای تفکر راهبردی نباشند، با کاهش عملکرد و بهره‌وری رو به رو شده و از چرخه رقابت حذف خواهند شد. حال آنکه در هر حرفه‌ای، شایستگی می‌تواند مفهوم مشکل و پیچیده‌ای باشد؛ به ویژه زمانی که شایستگی به یک حرفه تخصصی مرتبط باشد و نقش‌ها پیچیده و دانش و مهارت‌ها متنوع و متغیر باشند و سبب ایجاد نوآوری در سازمان شوند (۱۹). علاوه بر این، سرمایه فکری که نوعی دارایی است و توانایی سازمان را برای ثروت آفرینی اندازه‌گیری می‌کند؛ ماهیتی عینی و فیزیکی ندارد بلکه دارایی نامشهودی است که از طریق به کارگیری دارایی‌های مرتبط با منابع انسانی، عملکرد سازمانی و روابط خارج از سازمان به دست آمده است. بنابراین از دیدگاه مدیریت راهبردی، متغیرهای تفکر راهبردی، شایستگی محوری و سرمایه فکری یکی از محرک‌های اصلی رشد و توسعه و نوآوری سازمان‌ها محسوب می‌شوند. حال با توجه به اهمیت سازمان‌های ورزشی به عنوان یکی از متولیان بخش سلامت کشور، لازم به نظر می‌رسد که مدیران ورزشی به عنوان یکی از اصلی‌ترین اعضای این سازمان‌ها، از مهارت تفکر راهبردی برخوردار بوده و نیز از شایستگی‌های مختلف شغلی و شخصیتی و مهارت‌های نوآورانه برخوردار باشند، چرا که برای ارائه یک مدیریت بهتر، نیازمند یادگیری و استفاده از تفکر استراتژیک، شایستگی‌های شغلی و نیز مهارت‌های نوآورانه می‌باشند. از این رو برای افزایش ظرفیت یادگیری

بر «نوآوری» با ضریب مسیر  $(\beta=0/41)$  اثر مثبت معناداری داشتند. بنابراین شرط اول و دوم تأیید شده و ضریب مسیر اثر غیرمستقیم شایستگی‌های محوری از طریق سرمایه فکری بر نوآوری بر اساس نتایج به دست آمده (جدول ۷) برابر با  $(\beta=0/23)$  بود. با توجه به این نتایج می‌توان گفت که شایستگی‌های از طریق متغیر میانجی سرمایه فکری بر نوآوری در سازمان‌های ورزشی اثر مثبت معناداری دارد. در نهایت با توجه به نتایج به دست آمده از مدل فرضیه اصلی تحقیق می‌توان گفت که: «شایستگی‌های محوری با توجه به نقش میانجیگری تفکر راهبردی و سرمایه فکری بر نوآوری در سازمان‌های ورزشی تأثیر مثبت معناداری دارد.»

فردی و سازمانی در مدیران ورزشی بایستی از مدیرانی استفاده شود که از تفکر راهبردی، مهارت‌های نوآوری و شایستگی‌های شغلی ویژه برخوردار هستند. بنابراین، با توجه به افزایش سطح رقابت و نقش انکارناپذیر رقابت و پیچیدگی محیطی و نوآوری در بقای سازمان‌ها و خلق مزیت رقابتی، لزوم شناسایی و پرورش افراد خلاق و دارای مهارت‌های شغلی و شایستگی‌های تخصصی و نیز دارای مهارت تفکر راهبردی در سازمان‌های ورزشی بیش از پیش احساس می‌شود، به نحوی که سبب ترغیب به تلاش بیشتر مدیران سازمان‌های ورزشی در این حوزه می‌شود. با این اوصاف، محقق بر آن شد تا در تحقیق پیش‌رو به طراحی مدل ارتباطی تأثیر شایستگی‌های محوری بر نوآوری در سازمان‌های ورزشی در حضور متغیرهای میانجی تفکر راهبردی و سرمایه فکری بپردازد. در تفسیر نتیجه به دست آمده بایستی عنوان نمود که امروزه منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین و با ارزش‌ترین منبع سازمانی در نظر گرفته می‌شود و لذا لازم است که در انتخاب آنان، شایسته سالاری مد نظر قرار گیرد چرا که شایستگی‌های آنان در عملکرد سازمان نقش بسزایی دارند. شایستگی‌ها مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، علایق، تجارب و توانمندی‌ها در یک شغل یا نقش خاص هستند که موجب می‌شوند فرد در سطحی بالاتر از حد متوسط در انجام وظیفه و ایفای مسئولیت خویش به موفقیت دست یابد (۹). این مفهوم که ابتدا توسط مک‌کلند (۱۹۷۳) به عنوان پیش‌بینی‌کننده توفیق کارکنان در شغل و محک‌گزینش معرفی شده است، عبارت است از ویژگی‌های فردی و سازمانی مشتمل بر مهارت، توان و دانش که فرد را قادر به ایفای نقش و وظیفه در امور محول شده به وی می‌نماید (۱۴). همچنین، لی (۲۰۰۹) وجود نیروهای شایسته را برای سازمان به عنوان مزیتی رقابتی در نظر



نوآوری اثر مستقیم و در نهایت شایستگی‌های محوری از طریق سرمایه فکری نیز بر نوآوری در سازمان‌های ورزشی به صورت غیرمستقیم اثر مثبت معناداری دارد؛ بنابراین می‌توان گفت که شایستگی‌های محوری از طریق متغیرهای میانجی تفکر راهبردی و سرمایه فکری بر نوآوری در سازمان‌های ورزشی اثر مثبت معناداری دارد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان‌های ورزشی کشور با ارتقای هرچه بیشتر شایستگی‌های محوری کارکنانشان از طرق مختلف، علاوه بر تاثیر مستقیم بر نوآوری، از تاثیر غیرمستقیم آن بر نوآوری و از طریق متغیرهای سرمایه فکری و تفکر راهبردی نیز بهره برداری مضاعفی بنمایند. پیشتر نیز بیان شد که با توجه به محیط امروزی سازمان‌ها که محیطی بسیار رقابتی و پیچیده است، به نظر می‌رسد که برای موفقیت در آن، افکار پیچیده اما در اجرا ساده را می‌طلبند تا بتوانند به سرعت عملی شده و با نهایت اطمینان به اجرا درآیند. در همین راستا، طبق نتایج غفاریان و کیانی (۱۳۸۷)، گلدمن (۲۰۰۸)؛ گلدمن و کیسی (۲۰۱۰)، تفکر راهبردی مدیر را قادر می‌سازد تا بفهمد چه عواملی در دستیابی به اهداف مورد نظر موثر است و کدامیک موثر نیست و چرا و چگونه عوامل موثر برای مشتری ارزش می‌آفرینند؟ این بصیرت نسبت به عوامل تاثیرگذار در خلق ارزش، قدرت تشخیص ایجاد می‌کند (۸، ۲۰، ۲۱). بدون این تشخیص، صرف منابع (مادی و غیرمادی) سازمان برای دستیابی به موفقیت بی‌حاصل خواهد بود (۸). از سوی دیگر، استراتژی نه براساس پیش‌بینی آینده بلکه با توانایی خلق آینده محقق می‌شود (۸) حال با توجه به این تعاریف و تفاسیر، منطقی به نظر می‌رسد که شایستگی‌های محوری و تفکر راهبردی متغیرهایی مرتبط به هم باشند چرا که شایستگی‌های محوری خود دارای ابعاد مختلفی است که با داشتن آن‌ها احتمال تقویت تفکر راهبردی در فرد نیز بیشتر است. نتیجه تحقیق نیز موید این موضوع بود و نشان داد که شایستگی‌های محوری و تفکر راهبردی با هم ارتباط معناداری داشته و می‌توان تفکر راهبردی را بر اساس ابعاد شایستگی‌های محوری پیش‌بینی نمود. بر این اساس پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان‌های ورزشی کشور با سنجش میزان شایستگی‌های محوری کارکنانشان، علاوه بر دستیابی به مقادیر این متغیر، میزان تفکر راهبردی کارکنانشان را نیز از این طریق پیش‌بینی نموده و از این اطلاعات در تصمیمات و برنامه‌های سازمان متبوعشان استفاده نمایند.

پیشتر نیز بیان شد که نوآوری موفق بستگی به یکپارچه سازی و توسعه دانش و اطلاعات جدید در فرایند تحقیق و توسعه

می‌گیرد. بر این اساس راهکار اطمینان از انتصاب مطلوب، توجه به رعایت شرایط احراز شغل، ارزیابی عملکرد و مد نظر قرار دادن شایستگی‌های مدیران سازمان است (۲۵). همچنین شایستگی در تمام سطوح باید مورد توجه قرار گیرد و آنچه مهم می‌باشد این است که این امر باید از بالاترین سطح آغاز گردد و برای تحقق اهداف سازمانی می‌بایست افراد لایق و کاردان در راس امور قرار گیرند. لذا بدیهی است که بجز یک مدیر شایسته، شخص دیگری قادر به تحقق انتظارات یک سازمان نخواهد بود و مدیر شایسته کسی است که هم دانش مدیریت داشته باشد و هم بتواند از تجارب به شکل مطلوبی استفاده نماید (۱). از سوی دیگر، نوآوری به عنوان یکی از ملزومات اساسی سازمان‌های امروزی از جمله سازمان‌های ورزشی نیز نیازمند کارکنان و مدیران شایسته‌ای است که بتوانند در تولید ایده و ایجاد نوآوری به طور بهینه‌ای عمل نمایند. امروزه سازمان‌ها جهت ارائه موفقیت‌آمیز فعالیت‌های خود و بقا در بازارهای بین‌المللی می‌بایست همواره خالق و نوآور باشند و سازمان‌های ورزشی نیز از این قاعده مستثنا نیستند. با توجه به آنکه بروز یک رفتار معین مانند نوآوری در سازمان وابسته به شرایط مشخصی است، لذا مدیران موفق جهت دستیابی به اهداف سازمانی در اندیشه پیش‌بینی، هدایت، کنترل و تغییر رفتار کارکنان هستند تا بتوانند نوآوری بیشتری برای سازمان فراهم آورند؛ بنابراین منطقی به نظر می‌رسد که در اختیار داشتن کارکنانی شایسته و دارای شایستگی‌های محوری از جمله شایستگی وظیفه‌ای، شایستگی اجتماعی و فراشایستگی بتواند زمینه ساز افزایش نوآوری در سازمان شود. نتیجه تحقیق نیز موید این موضوع بوده و نشان داد که می‌توان میزان نوآوری سازمانی را با استفاده از ابعاد شایستگی محوری پیش‌بینی نمود. بر این اساس پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان‌های ورزشی کشور به منظور ارتقای میزان نوآوری سازمان تحت امرشان، در استخدام کارکنان بر متغیرهای شایستگی‌های محوری و ابعاد آن و نیز قابلیت‌های نوآوری آنان تاکید ویژه‌ای داشته باشند. همچنین، با ارتقای شایستگی‌های کارکنان کنونی سازمانشان از طریق آموزش‌های تخصصی، چرخش یافته‌های حاصل از مدل معادلات ساختاری نشان داد که شایستگی‌های محوری بر نوآوری و تفکر راهبردی و تفکر راهبردی بر نوآوری اثر مستقیم و نیز شایستگی‌های محوری از طریق تفکر راهبردی بر نوآوری در سازمان‌های ورزشی به صورت غیرمستقیم اثر مثبت معناداری دارد؛ همچنین یافته‌های تحقیق نشان داد که شایستگی‌های محوری بر سرمایه فکری و سرمایه فکری بر

نهایت شایستگی‌های محوری به صورت غیرمستقیم و از طریق سرمایه فکری و تفکر راهبردی بر نوآوری در سازمان‌های ورزشی اثر مثبت معناداری دارد؛ بر این اساس نیز مدل ارتباطی تأثیر شایستگی‌های محوری بر نوآوری در سازمان‌های ورزشی متغیرهای میانجی تفکر راهبردی و سرمایه فکری طراحی شده و برازش آن تأیید شد. بنابر نتیجه به دست آمده تحقیق، می‌توان از این مدل بهره جسته و در جهت بهبود و توسعه نوآوری در سازمان‌های ورزشی کشور، این عوامل را مد نظر قرار داده و با استفاده صحیح و اصولی از این عوامل، زمینه افزایش هرچه بیشتر نوآوری در این سازمان‌ها فراهم آید. بدون شک با افزایش میزان نوآوری در سازمان‌های ورزشی کشور، اندک اندک سطح کیفی خدمات و عملکرد آن‌ها نیز ارتقا یافته و در نهایت و در آینده‌ای نزدیک می‌توان شاهد موفقیت‌های ورزشی متعدد این سازمان‌ها هم در داخل کشور و هم در سطوح بین‌المللی بود. در این راستا باید توجه داشت که نقش شایستگی‌های محوری بسیار مهم است چرا که علاوه بر تأثیر مستقیم بر نوآوری، از طریق سرمایه فکری و تفکر راهبردی نیز به صورت غیر مستقیم بر نوآوری تأثیرگذار است. بنابراین لازم است که مدیران سازمان‌های ورزشی کشور بیش از متغیرهای سرمایه فکری و تفکر راهبردی، بر شایستگی‌های محوری و ارتقای ابعاد آن یعنی شایستگی وظیفه‌ای، شایستگی شناختی، شایستگی اجتماعی، فراشایستگی در کارکنان این سازمان‌ها اهتمام ورزند.

دارد. از این رو، سازمان‌ها، برای دستیابی به نوآوری‌های موفق باید فعالیت‌های مختلف نوآوری را با هم ترکیب نمایند. بنابراین با بررسی و تحلیل دانش و اهمیت ویژگی‌های آن در حیطه عملکرد سازمان‌ها می‌توان دریافت که برخورداری از دانش و اطلاعات روزآمد برای ادامه حیات سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های ورزشی با توجه به اهدافی که در جامعه برای آن‌ها تدوین شده است، به یک ضرورت انکار ناپذیر تبدیل شده است. از این رو تفکر راهبردی که می‌تواند تأثیر مستقیمی بر نوآوری در سازمان داشته باشد را می‌توان خلق راهبردهای ابتکاری و نو تبیین نمود. گارات تفکر راهبردی را فرآیندی می‌داند که بواسطه آن مدیران با نگرستن از بالا به بحران‌ها و فرآیندهای مدیریتی روزانه، دیدگاه متفاوتی از سازمان و محیط متغیر آن کسب می‌کنند (۱۷). بنابراین با توجه به این تفاسیر نتیجه تحقیق مبنی بر تأثیرگذاری مستقیم سرمایه فکری بر نوآوری در سازمان‌های ورزشی کشور می‌تواند نتیجه‌ای منطقی و قابل قبول محسوب گردد و بر این اساس به مدیران این سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که با ایجاد زمینه‌های لازم برای ارتقای سرمایه فکری کارکنانشان از طریق ارتقای تفکر سیستمی، عزم استراتژیک، پیش‌روی بر اساس رویکرد علمی، فرصت‌طلبی هوشمندانه و تفکر در زمان، شرایط لازم برای نوآوری که لازمه رقابت در محیط امروزی است را فراهم سازند. یافته‌های حاصل از مدل معادلات ساختاری مربوط به تحقیق نشان داد که شایستگی‌های محوری بر نوآوری، سرمایه فکری و تفکر راهبردی و همچنین سرمایه فکری و تفکر راهبردی بر نوآوری اثر مستقیم و در

## References

- [۱] بازیاری، عزت‌الزمان؛ امیرتاش، علی محمد. (۱۳۸۵). انتصاب مدیران با ضوابط شایسته سالاری در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. علوم حرکتی و ورزش، دوره ۴، شماره ۷، صص ۱-۱۰.
- [۲] باقری مجد، روحاله؛ مهدی پور، یوسف؛ باقری مجد، عادل؛ رنجبران، رسول (۱۳۹۸) تأثیر رهبری کارآفرینی بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی محرکه‌ای نوآورانه در آموزش عالی دانشگاه سیستان و بلوچستان توسعه کارآفرینی، دوره ۱۱، ش ۴، صص ۷۵۸-۷۳۹
- [۳] رحمتی نیا، روح الله و سید محمد حسینیان، (۱۳۹۷). بررسی رابطه مدیریت راهبردی منابع انسانی با خلاقیت سازمانی، چهارمین همایش علمی تحقیقی یافته‌های نوین علوم مدیریت، کارآفرینی و آموزش ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین
- [۴] رونقی، سیده شیدا. (۱۳۹۷). بررسی ارتباط بین تفکر راهبردی با هوشمندی و نوآوری سازمانی ادارات ورزش و جوانان استان زنجان. چهارمین همایش ملی علوم ورزشی و تربیت بدنی ایران. کد مقاله SPORTCONF04\_329
- [۵] زینی‌وند نژاد، فرشته و راشد، فاطمه. (۱۳۹۵). آزمون فرضیه‌های پژوهش با مدل سازی معادلات ساختاری: تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی. تهران: نشر جامعه شناسان
- [۶] ساعتچی، محمود. (۱۳۸۷). روانشناسی کار. تهران: موسسه نشر و تحقیق.
- [۷] شیخعلی زاده هریس، محبوب؛ تجاری، فرشاد؛ پیرعلایی، الهه. (۱۳۹۰). برآورد میزان خلاقیت از فرهنگ سازمانی در مدیران سازمان های ورزشی. مدیریت ورزشی، دوره ۳، شماره ۱۱، صص ۹۹-۱۱۷.

- [۸] غفاریان، وفا؛ کیانی، غلامرضا. (۱۳۸۷). پنج فرمان برای تفکر راهبردی. تهران: نشر فرا، چاپ سوم.
- [۹] فتاح‌پور، مرتضی؛ کاشف، سیدمحمد؛ سیدعامری، میرحسن؛ شجاع، رضا. (۱۳۹۵). الگوی شایستگی مدیران ادارات کل ورزش و جوانان ایران با رویکرد نظریه داده بنیاد. رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، دوره ۴، شماره ۱۵، صص ۲۳-۳۸.
- [۱۰] موسوی، زهره؛ سلطان حسینی، محمد. (۱۳۹۶). تدوین مدل شایستگی مدیران اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان (یک مطالعه موردی). رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، دوره ۵، شماره ۱۹، صص ۹۵-۱۰۹.
- [۱۱] میرکمالی، سیدمحمد؛ چوپانی، حیدر. (۱۳۹۰). رابطه بین رهبری تحول آفرین با گرایش نوآوری سازمانی که یک شرکت بیمه ای. تحقیقنامه بیمه (صنعت بیمه سابق) دوره ۲۶، شماره ۳، (مسلسل ۱۰۳)، صص ۱۵۵-۱۸۱.
- [۱۲] نادری، فرح؛ صفارزاده، سحر (۱۳۹۸) رابطه عدالت سازمانی، سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جو سازمانی نوآورانه با توانمندسازی روانشناختی رفتار مدنی سازمانی دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، سال پانزدهم، ش ۲ ص ۶۸-۵۶
- [۱۳] هاشمی، سیداحمد؛ نوروزمصرمی، رامین (۱۳۹۶)، رابطه تفکر راهبردی با جو نوآورانه در سازمان، همایش ملی آسیب شناسی و آسیب زدایی پدیده شکاف بین نسلی (زمینه ها، چالش ها، و راهکارها).
- [۱۴] هنری، حبیب؛ راجی، امین؛ مومنی-فر، فهیمه. (۱۳۹۶). ساخت و اعتباریابی ابزار شایستگی های محوری مدیران ادارات ورزش و جوانان. مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۴۳، صص ۱۴۱-۱۶۰.
- [۱۵] یعقوبی، مریم؛ تیمورزاده، احسان؛ ثالی، محمود؛ توکلی، محمدرضا. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک با نوآوری و بهره وری مدیران سطوح مختلف در یک بیمارستان نظامی. مجله طب نظامی، دوره ۱۹، شماره ۶، صص ۵۸۸-۵۹۴.
- [16] Benito-Ostolaza, Juan. M & Sanchis-Llopis, Juan A. (2014). "Training strategic thinking: Experimental evidence", *Journal of Business Research*, 67, 785-789.
- [17] Bonn, I. (2005). "Improving strategic thinking: a multilevel approach". *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 26 No. 5, 2005, pp. 336-354.
- [18] Bontis, N., (1999). "Managing organizational Knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field", *International journal of technology management*, Vol.18 No.5/6.
- [19] Chang, S.T., (2007) "valuing intellectual capital and firms performance: modifying value added intellectual coefficient (VAIC) in Taiwan IT industry " unpublished doctoral dissertation, gate university, August 2007.
- [20] Goldman. F. E and Casey J. A. (2010). "Building a Culture That Encourages Strategic Thinking", *Journal of Leadership & Organizational Studies* 17: 119.
- [21] Goldman. F. E. (2008). "The Power of Work Experiences: Characteristics Critical to Developing Expertise in Strategic Thinking", *Human Resource Development Quarterly*, vol. 19, no.
- [22] Hung, Y. Yang, B. Lein, B, Maclean, G., Kuo, Y. (2016), "Dynamic Capability: Impact of Process Alignment and Organizational Learning Culture on Performance". *Journal of World Business*, 45, 285-294.
- [23] Johnson, K (2018). The core competencies of employees are the creativity factor in the organization, *Business Management Review*, 12(2): 235-247.
- [24] Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- [25] Lee, Sh. (2009). Does empathy mediate the relationship between neuroticism and depressive symptomatology among college students? *Personality and Individual Differences*, 47, 429-33.
- [26] Seetharaman, A., Kevin, L.T. and Saravanan, A.S., (2004) "Comparative Justification on Intellectual Capital", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 5, No. 4.

- [27] Shelton, C. K., & Darling, J. R. (2001). The quantum skills model in management: a new paradigm to enhance effective leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(6), 264-273.
- [28] Tayles, M., Pike, R.H. and Sofian, S., (2007) "Intellectual capital, management, accounting practices and corporate performance.