

نقش چابکی فکری بر نوآوری در مشاغل خرد و کوچک با تاکید بر نقش میانجی رهبری کارآفرینانه

The Role of Intellectual Agility on Innovation in Small Businesses with Emphasis on the Mediating Role of Entrepreneurial Leadership

چکیده:

چابکی فکری اشاره به مجموعه ای از دانش ذخیره شده در کارکنان سازمان دارد که می‌تواند زمینه ساز ایجاد نوآوری در سازمان باشد. پژوهش حاضر با هدف بررسی چابکی فکری بر نوآوری در مشاغل خرد و کوچک با تاکید بر نقش میانجی رهبری کارآفرینانه انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش حاضر مدیران مشاغل خرد شهر تهران بودند که به روش نمونه‌گیری تصادفی تعداد ۲۰۰ نفر از آنان انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر پرسشنامه‌ای محقق ساخته بود که شامل چهار بخش اطلاعات فردی، سنجش نوآوری، سنجش رهبری کارآفرینانه و سنجش چابکی فکری بود. که روایی آن توسط متخصصین و پایایی آن به وسیله آلفای کرونباخ (برای هریک از بخش‌ها بالاتر از ۰/۸۰) مورد تایید قرار گرفت. بر اساس نتایج به دست آمده از معادلات ساختاری، چابکی فکری با نقش میانجی آینده‌نگری و جامعه‌سازی بر نوآوری موثر هستند و نتیجه‌های معادلات ساختاری بیانگر معنی‌داری مدل پژوهش بود. در این پژوهش، کلیه تجزیه و تحلیل‌ها به وسیله نرم‌افزار IBMSPSS نسخه ۲۴ و LISREL. نسخه ۸/۵ انجام شد.

واژه‌های کلیدی: چابکی فکری، نوآوری، رهبری کارآفرینانه، مشاغل خرد و کوچک

نوع مقاله: پژوهشی

لیلا آندرواژ

دکترای تخصصی، استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، واحد بین‌المللی خرمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، خرمشهر، ایران

ایمیل نویسندگان و عهده‌دار مکاتبات:

leila.andervazh@srbiau.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۲۷

مقدمه

امروزه کسب و کارهای خرد با توجه به ویژگی‌ها و مزیت خاص و شایسته‌ای که در ایجاد اشتغال دارند، نقش مهمی در اقتصاد کشورها ایفا می‌کنند، اما موضوع مهم این است، که چگونه یک فرد قادر باشد از منابع و فرصت‌های موجود برای ایجاد اشتغال استفاده نماید و از آن مهم‌تر آن است که آیا کسب و کار ایجاد شده پایدار می‌ماند [۱] شواهد جمع آوری شده طی سالها حاکی از آن است که نوآوری از بذر خلاقیت و دانش شکوفا می‌شود و در داخل و خارج سازمان‌ها یافت می‌شود. در میان محرکهای داخلی نوآوری، توجه بسیاری به دانش، هوش تجاری و ارزش‌های شخصی کارکنان و مدیران شده است [۲]. سرمایه فکری را اغلب دارایی‌های نامشهودی توصیف می‌کنند که می‌توان به منزله منبعی برای کسب مزیت رقابتی پایدار به کار گرفت. اجزای سرمایه فکری دارای اثرات متقابلی هستند که ارزش ایجاد می‌کنند و بستر ساز خلاقیت و نوآوری سازمانی می‌شوند [۳].

یکی از مولفه‌های نسبتاً کشف نشده سرمایه انسانی از نظر نوآوری در مشاغل خرد و کوچک "مهارت و چابکی فکری" است. چابکی فکری جنبه‌ای از سرمایه فکری است که اغلب مترادف مفهوم گسترده‌تر هوش سازمانی تلقی می‌شود [۴].

یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر نوآوریها، رهبری است، چراکه رهبران نقش اثربخش در تولید ایده‌ها، تنظیم اهداف و ایجاد فرهنگ نوآوری دارند. یک رهبر کارآفرین همیشه به دنبال یافتن روش‌ها و ابزارهای جدید برای ساختن سازمان است [۵].

رهبری کارآفرین، یکی از رویکردهای بالقوه است که می‌تواند رفتار نوآورانه را تحت تأثیر قرار دهد. رهبری کارآفرینانه نه تنها به افزایش انگیزه پیروان برای ایجاد ایده‌های خلاقانه در واکنش کمک می‌کند بلکه مشوقی است برای بهره‌گیری از این ایده‌ها در رفتار نوآورانه و منافع تجاری تحقیقات، است. محققان بسیاری به اهمیت رهبری به‌عنوان یک عامل کلیدی در زمینه رفتار نوآورانه

اشاره داشته اند [۶]. با توجه به موارد ذکر شده، پژوهش حاضر به دنبال نقش چابکی فکری بر نوآوری در مشاغل خرد و کوچک با تاکید بر نقش میانجی رهبری کارآفرینانه می‌باشد. با توجه به اینکه تاکنون مطالعه جامع قبلی در این رابطه در جامعه آماری مورد مطالعه این پژوهش انجام نگرفته است پژوهش حاضر با هدف رفع خلا مطالعاتی موجود در این زمینه انجام گرفته است.

ادبیات نظری

چابکی فکری

در اوایل دهه شصت میلادی نخستین مطالعات نظری مرتبط با سرمایه فکری مطرح شد، اما به‌صورت گسترده‌تر توجه به سرمایه فکری را می‌توان به تلاش‌های پژوهشگران در دهه هشتاد میلادی نسبت داد. دهه نود میلادی را می‌توان سرآغاز توجه گسترده‌تر به سرمایه فکری به‌حساب آورد. سال‌های پایانی این دهه و آغازین دهه آینده، سال‌های سرنوشت‌سازی برای کشورها و سازمان‌های مختلف در حوزه سرمایه فکری ایجاد نمود. چرا سرمایه فکری امروزه به ضرورتی در مدیریت سازمان‌ها و در سطح گسترده‌تر، راهبری توسعه کشورها تبدیل شده است [۷]. چابکی فکری، مفهومی نسبتاً بدیع است که مدتهاست با مفهوم هوش سازمانی، مترادف شناخته می‌شود. به‌عنوان یک مفهوم بدیع، مفهوم چابکی فکری فاقد تعریف مناسب در نوشته‌های دانشگاهی است. تعاریف موجود به مدیریت دانش سازمانی ذخیره شده در افراد و گروهها اشاره دارد. برای این منظور، چابکی فکری را می‌توان، به‌عنوان عامل ایجاد انگیزه برای یادگیری فردی جهت تغییر در ساختار، سیستم‌ها، محصولات، استراتژی، رویه‌ها و فرهنگ دانست؛ اما همچنین چابکی فکری می‌تواند از جمله عوامل زمینه‌ساز برای سیستم‌ها، ساختارها و استراتژی‌های سازمانی در مورد یادگیری فردی و گروهی نیز باشند.

موارد فوق نشان می‌دهد که برای مقابله با چالش‌ها، سازمان‌ها باید انگیزه‌های مناسبی را برای کارکنان خود ایجاد کنند تا ساختارهای

رفتارها و شایستگی‌های رهبران کارآفرین شناسایی و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. آن‌ها بر اساس نتایج تحلیل عاملی، یازده رفتار مدیریتی کارآفرینانه را شناسایی کرده‌اند.

که برخی از این رفتارها عبارت‌اند از: ۱) رهبران کارآفرین اقدام‌های خود را با حذف تشریفات زائد اداری، به‌طور کارآمد انجام می‌دهند، ۲) آن‌ها ایده‌های خوب دیگران را رصد می‌کنند، ۳) دیگران را به بهره‌برداری خلاق از ایده‌هایشان تشویق می‌کنند، ۴) افراد را برای مواجهه با یک چالش گرد هم می‌آورند ۵) محیطی ایجاد می‌کنند که در آن افراد برای ایجاد بهبود برانگیخته می‌شوند [۱۱].

آینده‌نگری و جامعه‌سازی

به‌طور کلی، دو ویژگی اصلی - آینده‌نگری و جامعه‌سازی رهبری کارآفرین را از سایر سبک‌های رهبری متمایز می‌کند. این دو، ابعاد مولفه رهبری کارآفرینانه هستند. آینده‌نگری به توانایی رهبران کارآفرین به تدوین چشم‌انداز و هدایت تیم در یک محیط نامطمئن اشاره دارد، درحالی‌که، جامعه‌سازی به تلاش رهبران کارآفرین برای تشویق یک گروه پیروان پشتیبان در ایجاد ارزش استراتژیک اشاره می‌کند [۱۲].

نوآوری

بنگاه‌های کوچک و متوسط به‌عنوان بستر خلق و به‌کارگیری نوآوری‌ها و عامل محرک نظام‌های اقتصادی در حرکت به‌سوی نظام اقتصادی دانش‌مدار شناخته‌شده‌اند. این بنگاه‌ها به کمک کارآفرینان، آموزش‌های مهارت‌آموزی ایده‌های جدید را با توجه به نیازهای روز بازار به محصول و یا خدمات تبدیل کرده و به خاطر انعطاف‌پذیری بالایشان نسبت به صنایع بزرگ می‌توانند سهم بالایی در برآورده ساختن نیازهای مشتریان داشته باشند. با توجه به اهمیت نوآوری در توسعه کارآفرینی، مهارت، آموزش و عملکرد کسب‌وکارهای کوچک و متوسط، شناسایی عوامل مؤثر بر نوآوری

موجود را سازگار کنند و استراتژی‌های سازمانی جدیدی تدوین کنند. اهمیت محیط مناسب برای به حداکثر رساندن خلاقیت و تلاش کارکنان، قبلاً در نوشته‌های اولیه مدیریت دانش شناخته شده‌اند [۸].

بونتیس^۱ و همکاران (۲۰۰۲) مشاهده کردند که درک کارکنان از شایستگی ایده‌های خود برای مدیریت و سازمان (مشوق‌های بازخورد)، به‌عنوان عامل مهمی برای تلاش کارکنان عمل می‌کند، زیرا این امر به بهبود دانش و مهارت‌ها، ایجاد احساس اعتماد به نفس و شایستگی، پرورش انگیزه‌های ذاتی برای رسیدگی به چالش‌ها و جلو بردن مرزهای سازمانی (مشوق‌های پیش‌برنده) کمک می‌کند. مطالعات تجربی تا حد زیادی تأیید کرده‌اند که توانایی تبدیل و استفاده از دانش، قابلیت‌های نوآوری و عملکرد سازمان‌ها را تسهیل می‌کند. از این موارد این نتیجه به‌دست می‌آید که پرورش هوش و مهارت در نوآوری، تأثیر مثبتی بر نوآوری سازمانی دارد [۹].

رهبری کارآفرینانه

امروزه از کارآفرینی به‌عنوان محرک اصلی اقتصاد و عامل رقابت و بهبود کیفیت سازمان‌ها یاد می‌شود، در این میان مدیریت تیم‌های کارآفرین و اجرا و تجاری‌سازی ایده‌های کارآفرینانه از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند. فرآیند اجرای ایده‌های کارآفرینانه شامل جمع‌آوری تیم اجراء، تامین مالی، اخذ تصمیمات و درنهایت ارائه محصول یا خدمات جدید به مشتریان است 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 کند [۱۰].

تحقیق‌های کم و حتی ضعیفی درباره‌ی رفتارهای کارآفرینانه‌ی مدیران که به سازمان‌ها و شرکت‌هایشان برای تبدیل شدن به سازمان کارآفرین کمک می‌کنند، انجام شده است. برای مثال در مطالعه‌ی میدانی که توسط پیرس، کارمر و رایبیز، انجام شد،

که امروزه سازمان‌ها نیازمند رهبری هستند که توان کارآفرینی داشته باشد و از قدرت خود در جهت تامین منابع برای سازمان استفاده نماید و به نیازهای شخصی کارکنان و ارزش‌ها و باورهای آنان نیز توجه کند [۱۵].

باقری مجد و همکاران (۱۳۹۷) به بررسی تأثیر رهبری کارآفرین بر رفتار نوآوران با نقش میانجی محرک‌های نوآوران در آموزش عالی (دانشگاه سیستان و بلوچستان) پرداختند. بر اساس نتایج کار آن‌ها، رهبری کارآفرینی بر محرک‌ها و رفتار نوآوران به صورت مستقیم و غیرمستقیم تأثیر دارد. همچنین محرک‌ها اثر مستقیم بر رفتار نوآوران داشته‌اند. دانشگاه‌ها از طریق محرک‌های فرهنگی باز و آزاد و مدیریت هوشمند نوآوری در کنار رهبری کارآفرینی، می‌توانند نقش سازنده در رفتار نوآوران محیط علمی ذی‌نفعان آموزش عالی ایفا کنند [۱۶].

آگیاپونگ و پوکو (۲۰۱۷)، با استفاده از داده‌های غنا، روابط بین سرمایه اجتماعی، نوآوری و عملکرد چابکی فکری در اقتصادهای در حال رشد را ارزیابی کردند. این مطالعه به طور خاص سعی در مشاهده تأثیر نوآوری در رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد داشت. همچنین، این تحقیق مشخص کرد که سرمایه اجتماعی در واقع تأثیر مثبتی بر عملکرد چابکی فکری دارد. نتایج این تحقیق حاکی از آن بود که احتمالاً سطح بالاتری از سرمایه اجتماعی باعث بهبود عملکرد تجاری می‌شود. تأثیر مستقیم سرمایه اجتماعی و نوآوری نیز مشاهده شد و این فرضیه که بین سرمایه اجتماعی و نوآوری در سرمایه فکری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، تأیید شد [۱۷].

دبیک و همکاران (۲۰۲۰) به بررسی رابطه بین مهارت فکری، رهبری کارآفرینی (اندازه‌گیری شده از طریق آینده‌گرایی و جامعه‌سازی) و نوآوری مربوط به مشاغل خرد و کوچک پرداختند. بر اساس نتایج آنها مهارت فکری کارمندان، به طور مثبت بر نوآوری مشاغل خرد و کوچک تأثیر می‌گذارد، اما این تأثیر از طریق رهبری کارآفرینانه به شدت تحت تأثیر قرار می‌گیرد. آینده‌گرایی

مهم‌ترین پیش‌نیاز حرکت به سوی استقرار نظام‌های نوآوران در کسب‌وکارهای کوچک و متوسط خواهد بود [۱۳].

نوآوری یکی از عوامل حیاتی موفقیت سازمان‌ها به شمار می‌رود که غالباً به‌عنوان کاربرد آگاهانه نظرها، فرایندها، محصولات یا رویه‌هایی که برای بخش‌های مختلف سازمان جدید بوده و پذیرش آن به طور قابل توجهی به ایجاد ارزش برای سازمان منجر می‌شود، تعریف شده است. در دیدگاه دیگری، نوآوری سازمانی به منزله توسعه و پذیرش یک نظر یا رفتار جدید در فرایندهای سازمانی در نظر گرفته شده است که برای کل سازمان نوآوران محسوب می‌شود. در مجموع، نوآوری سازمانی را می‌توان فرایندی دانست که ابتکارات سازمانی به واسطه آن به محصولات، رویه‌ها، خدمات یا تغییرات سازمانی دارای ارزش افزوده یا عرضه شدنی به بازار تبدیل می‌شوند [۱۴].

پیشینه پژوهش

چوپانی و همکاران (۱۳۹۱) به بررسی رابطه بین سرمایه فکری با نوآوری سازمانی (مطالعه موردی) شرکت سهامی بیمه توسعه پرداختند. نتایج آزمون همبستگی پیرسون حاکی از آن بود که بین سرمایه فکری با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج آزمون همبستگی نشان داد که تمامی مؤلفه‌های سرمایه فکری (مشتری، انسانی و ساختاری) با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نیز حاکی از آن بود که از بین مؤلفه‌های سرمایه فکری، دو بُعد سرمایه انسانی و مشتری به‌عنوان متغیرهای پیش بین، معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات نوآوری سازمانی (متغیر ملاک)، را دارند و مؤلفه سرمایه ساختاری به دلیل نداشتن سهم معنادار در پیش بینی نوآوری سازمانی از معادله حذف می‌شود [۳].

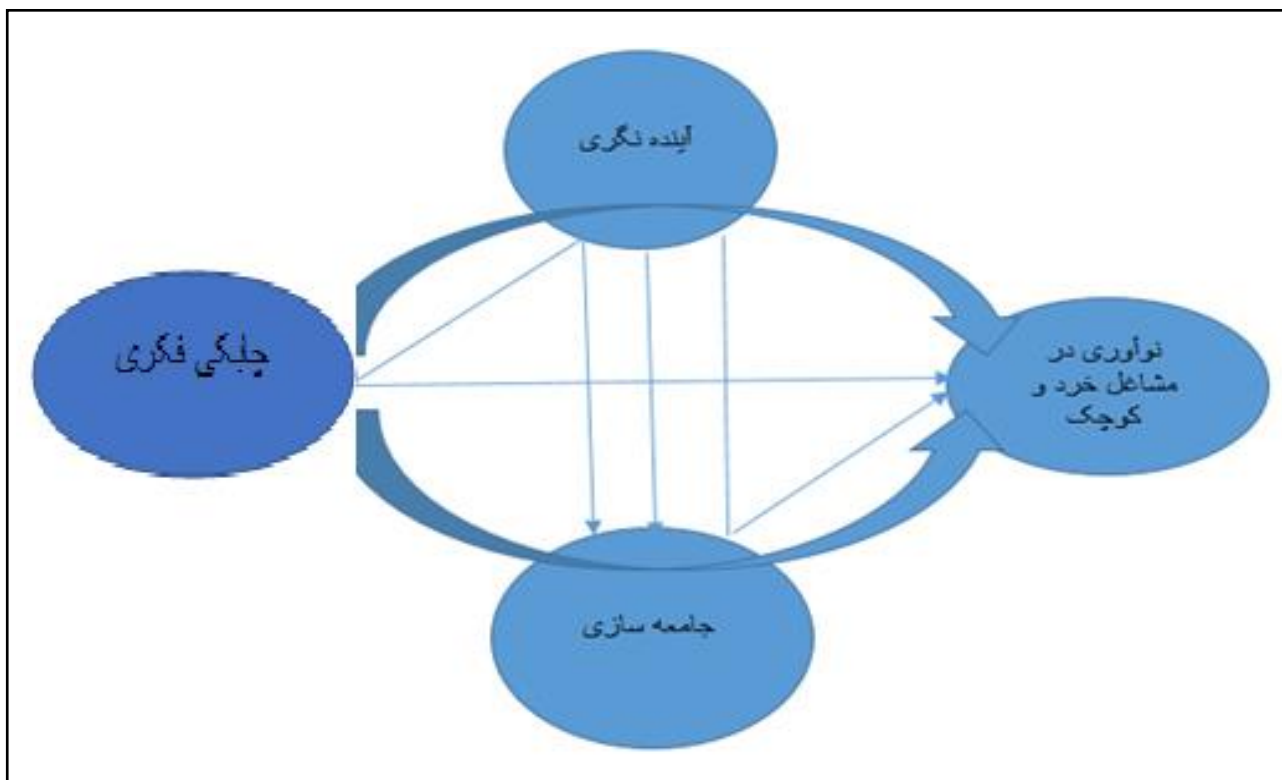
سمیعی و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی تأثیر رهبری کارآفرینانه بر خلاقیت و نوآوری سازمانی پرداختند. بر اساس نتایج نشان دادند

مشاغل خرد و کوچک با تاکید بر نقش میانجی رهبری کارآفرینانه انجام شد. جامعه آماری پژوهش حاضر مدیران مشاغل خرد شهر تهران بودند که به روش نمونه‌گیری تصادفی تعداد ۲۰۰ نفر از آنان انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر پرسشنامه‌ای محقق ساخته بود که شامل چهار بخش اطلاعات فردی، سنجش نوآوری، سنجش رهبری کارآفرینانه و سنجش چابکی فکری بود. که روایی آن توسط متخصصین و پایایی آن به وسیله آلفای کرونباخ (برای هریک از بخش ها (بالتر از ۰/۸۰) مورد تایید قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد که در بخش آمار استنباطی از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. در این پژوهش کلیه تجزیه و تحلیل‌ها به وسیله نرم افزار IBMSPSS نسخه ۲۴ و LISREL نسخه ۸/۵ انجام شد.

به نوآوری و توانایی در ایجاد پیوندهای اجتماعی، کمک قابل توجهی می‌کند که به نوبه خود تحت تأثیر مهارت فکری است. سهم اصلی نظری این تحقیق در نقش تأکید شده مربوط به مهارت فکری کارکنان در مشاغل "نوآورانه" خرد و کوچک است که در زمینه مفهوم نوظهور رهبری کارآفرینانه نهفته است. یافته‌ها برای مدیران و صاحبان مشاغل خرد و کوچک در تلاش آنها برای ارتقا نوآوری شرکت‌هایشان است، که به توانایی مهارت فکری کارمندان و همچنین نقش اصلی رهبری کارآفرینانه در آینده متکی خواهد بود [۸].

روش تحقیق

پژوهش حاضر به لحاظ هدف- کاربردی و از نوع توصیفی- همبستگی است. که با هدف تاثیر نقش چابکی فکری بر نوآوری در



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

در واقع در تحلیل مسیر تأییدی مدل تحقیق، هر یک از فرضیه‌های تحقیق بر اساس ساختاری علمی در مدل بررسی شده است. تمامی فرضیات ارائه شده در جدول ۱ بررسی و نشان داده شده است.

با توجه به نتایج جدول (۱) میزان تی در کلیه روابط بالاتر از ۱/۹۶ است که فرضیات پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۱- ضرایب استاندارد و معنی‌داری مدل ساختاری تحقیق

فرضیات		ضریب مسیر	مقدار تی	فرضیات مدل مفهومی
نتیجه	فرضیه			
تایید	۱	۰/۲۲	۶/۵۵**	چابکی فکری کارکنان بر نوآوری شرکت‌های کوچک تاثیر دارد
تایید	۲	۰/۲۲	۶/۲۵**	آینده‌نگری بر نوآوری شرکت‌های کوچک تاثیر دارد
تایید	۳	۰/۱۱	۳/۹۸**	جامعه‌سازی بر نوآوری تاثیر دارد
تایید	۴	۰/۱۵	۵/۲۵**	آینده‌نگری بر جامعه‌سازی تاثیر دارد
تایید	۵	۰/۱۰	۲/۵۶**	چابکی فکری کارکنان از طریق آینده‌نگری بر جامعه‌سازی تاثیر دارد
تایید	۶	۰/۰۵	۱/۹۸**	چابکی فکری کارکنان از طریق آینده‌نگری بر نوآوری شرکت‌های کوچک تاثیر دارد
تایید	۷	۰/۰۷	۳/۲۸**	چابکی فکری کارکنان از طریق جامعه‌سازی بر نوآوری شرکت‌های کوچک تاثیر دارد
تایید	۸	۰/۱۰	۲/۲۵**	آینده‌نگری از طریق جامعه‌سازی بر نوآوری شرکت‌های کوچک تاثیر دارد.

جدول ۲- شاخص‌های برازش مدل پژوهش

شاخص‌ها	مقدار قابل قبول	نتیجه	تفسیر
GFI (شاخص نیکویی برازش)	$0.90 >$ (بزرگتر از ۰/۹۰)	۰/۹۳	برازش قابل قبول
RMSEA (جذر برآورد واریانس خطای تقریب)	$0.08 <$ (کوچکتر از ۰/۰۸)	۰/۰۷۰	برازش قابل قبول
CFI (شاخص برازش تطبیقی)	$0.90 >$ (بزرگتر از ۰/۹۰)	۰/۸۰	برازش قابل قبول
NFI (شاخص برازش نرم شده)	$0.90 >$ (بزرگتر از ۰/۹۰)	۰/۹۳	برازش قابل قبول
IFI (شاخص برازش افزایشی)	$0.90 >$ (بزرگتر از ۰/۹۰)	۰/۹۰	برازش متوسط
AGFI (شاخص برازندگی تعدیل شده)	$0.50 >$ (بزرگتر از ۰/۰۵)	۰/۵۰	برازش قابل قبول
PGFI (شاخص نیکویی برازش مقتصد)	$0.50 >$ (بزرگتر از ۰/۰۵)	۰/۵۰	برازش قابل قبول
Chi-Square /df (نسبت کای اسکوئر بر درجه آزادی)	$5 \leq$ شاخص $1 \leq$ (بین ۱ تا ۵)	۱/۲۱	برازش قابل قبول

نتیجه گیری

سازمان استفاده نمایند و به نیازهای شخصی کارکنان و ارزش‌ها و باورهای آنان نیز توجه نمایند. بنابراین نتایج سمیعی و همکاران (۱۳۹۵) نیز با نتایج این پژوهش همخوانی دارد. همچنین نتایج معادلات ساختاری بیانگر معنی‌دار بودن همه روابط بود. نتایج این پژوهش می‌تواند اطلاعات مفیدی را در اختیار مدیران مشاغل خرد برای افزایش نوآوری قرار دهد. نتایج این مطالعه، برای صاحبان و مدیران مشاغل خرد و کوچک در شکل‌دهی به کارهای آینده آنها مفید است و آنها را تشویق می‌کند تا نوآوری خود را بهبود بخشند. بنابراین توصیه می‌شود به منظور افزایش نوآوری در مشاغل خرد مولفه چابکی فکری و رهبری کارآفرینانه در سازمان‌ها تقویت شود. و مدیران با آینده‌نگری و جامعه‌سازی کمک به بهبود نوآوری در مشاغل خرد داشته باشند. بنابراین توصیه می‌شود مدیران مشاغل خرد چابکی فکری کارکنان را از طریق آینده‌نگری تقویت نمایند. همچنین می‌توانند به منظور افزایش چابکی فکری از طریق ایجاد وحدت اقدام نمایند.

سپاسگزاری

IRM ...

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش چابکی فکری بر نوآوری در مشاغل کوچک با تأکید بر نقش میانجی رهبری کارآفرینانه انجام گرفت. این مطالعه بر اهمیت چابکی فکری کارکنان برای کسب و کارهای خرد و کوچک تأکید داشت. نتایج حاصل از معادلات ساختاری، بیانگر برآزش عالی مدل پژوهش بود. بنابراین، کلیه روابط معنی‌دار هستند و چابکی فکری با نقش میانجی رهبری کارآفرینانه که شامل دو بعد جامعه‌سازی و آینده‌نگری است بر نوآوری در مشاغل کوچک تأثیرگذار است. این نتیجه با نتایج دبیک و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی دارد. بر اساس نتایج دبیک و همکاران (۲۰۲۰) مهارت فکری کارمندان، به طور مثبت بر نوآوری مشاغل خرد و کوچک تأثیر می‌گذارد، اما این تأثیر از طریق رهبری کارآفرینانه دارای میانجی‌گری قوی است، که این نتیجه تأیید کننده نتایج پژوهش حاضر است. چوپانی و همکاران (۱۳۹۱) نیز طی پژوهش خود رابطه بین چابکی فکری و نوآوری سازمانی را تأیید نمودند. از طرف دیگر سمیعی و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی تأثیر رهبری کارآفرینانه بر خلاقیت و نوآوری سازمانی پرداختند. بر اساس نتایج نشان می‌دهند که امروزه سازمان‌ها نیازمند رهبرانی هستند که توان کارآفرینی داشته باشند و از قدرت خود در جهت تامین منابع برای

مراجع

1. Santos-Rodrigues, H., Dorrego, P. F., & Jardon, C. F. (2010). The influence of human capital on the innovativeness of firms. *International Business & Economics Research Journal*.
۲. سعادت، احمد و دانش زاده، محمد، (۱۳۹۶)، شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر پایداری کسب و کار در طبقات مشاغل خرد (مطالعه موردی کمیته امداد امام خمینی (ره) استان مازندران)، سومین کنفرانس سالانه مدیریت و اقتصاد کسب و کار، تهران، ...، <https://civilica.com/doc/743500>
۳. چوپانی، حیدر، زارع خلیلی، مجتبی، قاسمی، عقیل، غلام زاده، حجت. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سرمایه فکری با نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: شرکت سهامی بیمه توسعه). ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۲(۱)، ۲۷-۵۹.
4. Cegarra-Navarro, J. G., & Martelo-Landroguez, S. (2020). The effect of organizational memory on organizational agility: Testing the role of counter-knowledge and knowledge application. *Journal of Intellectual Capital*. <https://doi.org/10.1108/JIC-03-2019-0048>.

5. Renko, M. (2018). Entrepreneurial leadership. In J. Antonakis, & D. V. Day (Eds.). *The nature of leadership* (pp. 381–408). (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage
6. Miao, Q., Newman, A., Schwarz, G., & Cooper, B. (2018). How Leadership and Public Service Motivation Enhance Innovative Behavior. *Public Administration Review*, 78(1), 71-81
۷. غلامی کرین، محمود، عبدالمنافی، سعید، عظیمی، حسین. (۱۳۹۴). مدیریت سرمایه فکری و تأثیر آن بر عملکرد اقتصادی کارکنان در گروه خودروسازی سایپا. مدیریت تولید و عملیات، ۶(۲)، ۱۴۵-۱۶۴.
8. Diabate, A., Allate, B. M., Wei, D., & Yu, L. (2019). Do firm and entrepreneur characteristics play a role in smes' sustainable growth in a middle-income economy like Cote d'Ivoire? *Sustainability*, 11(6), 1557
9. Bontis, N., Dragonetti, N. C., Jacobsen, K., & Roos, G. (1999). The knowledge toolbox: A review of the tools available to measure and manage intangible resources. *European Management Journal*, 17(4), 391–402
۱۰. هاشمی نکو، سید علیرضا، ۱۳۸۹، رهبری کارآفرینانه، صفات و ویژگی‌ها، اولین کنفرانس سالانه مدیریت، نوآوری و کارآفرینی، شیراز، <https://civilica.com/doc/108047>
۱۱. زالی، محمدرضا. (۱۳۹۰). به‌سوی نظریه رهبری وضعی کارآفرینانه. فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی، ۴(۲)، ۶۶-۴۵
12. Brink, T. (2017). SME routes for innovation collaboration with larger enterprises. *Industrial Marketing Management*, 64, 122–134.
13. Shapira, Philip, (1996), "An Overview of Technology Diffusion Policies and Programs to Enhance The Technological Absorptive Capabilities of Small and Medium Enterprise", School of Public Policy, Georgia Institute of Technology, Atlanta, USA.
۱۴. رضائی، روح اله، مغاللو، فاطمه، قهرمانی، مهدی. (۱۳۹۶). اثر ابعاد فرهنگ سازمانی بر میزان نوآوری سازمانی در شرکت های تجاری کشاورزی (مورد مطالعه: استان زنجان). مجله علمی "مدیریت فرهنگ سازمانی"، ۱۵(۱)، ۱۱۷-۱۳۹.
۱۵. سمیعی، روح‌نشا و پناهی گرجی محله، یوسف و لطفی، ناصر، (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر رهبری کارآفرینانه بر خلاقیت و نوآوری سازمانی، چهارمین کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان، بابلسر، <https://civilica.com/doc/652722>
۱۶. باقری مجده، روح اله، مهدی پورو، یوسف، باقری مجده عادل. (۱۳۹۷). تأثیر رهبری کارآفرینی بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی محرک‌های نوآورانه در آموزش عالی (دانشگاه سیستان و بلوچستان). فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی، ۱۱(۴)، ۷۳۹-۷۵۸. doi: 10.22059/jed.2019.277168.652930
17. Agyapong, F. O., Agyapong, A., & Poku, K. (2017). Nexus between social capital and performance of micro and small firms in an emerging economy: The mediating role of innovation. *Cogent Business & Management*, 4(1), 1309784.

T The Role of Intellectual Agility on Innovation in Small Businesses with Emphasis on the Mediating Role of Entrepreneurial Leadership

L. Andervazh

1. PhD, Assistant Professor, Department of Business Management, Khorramshahr International Branch, Islamic Azad University, Khorramshahr, Iran

*Corresponding author Email: leila.andervazh@srbiau.ac.ir

Abstract: Intellectual agility refers to a set of knowledge stored in the employees of the organization that can pave the way for innovation in the organization. The aim of this study was to investigate the intellectual agility of innovation in micro and small businesses with emphasis on the mediating role of entrepreneurial leadership. The statistical population of the present study was the managers of micro-businesses in Tehran, 200 of whom were selected by random sampling method. The data collection tool in the present study was a researcher-made questionnaire that included four sections: personal information, measurement of enlightenment, measurement of entrepreneurial leadership and measurement of intellectual intelligence. Its validity was confirmed by experts and its reliability was confirmed by Cronbach's alpha (for each section (above 0.80). Innovation is effective and the results of structural equations showed the significance of the research model, in which all analyzes were performed by IBMSPSS software version 24 and LISREL version 8.5.

Keywords: intellectual intelligence, innovation, entrepreneurial leadership, small businesses