

مدیریت ورزشی _ پاییز ۱۳۹۸
دوره ۱۱، شماره ۳ ص: ۵۴۶ - ۵۲۱
تاریخ دریافت: ۹۶ / ۰۷ / ۱۲
تاریخ پذیرش: ۹۷ / ۰۲ / ۰۲

بررسی اثر ظرفیت جذب و خلاقیت بر رفتار نوآورانه کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران

میرحسین سیدعامری^۱ - همایون عباسی^۲ - عزت الله جمشیدی^{۳*}

۱. استاد، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران
۲. استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران
۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

چکیده

هدف از این تحقیق، بررسی اثر ظرفیت جذب و خلاقیت بر رفتار نوآورانه کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران است. روش تحقیق توصیفی-پیمایشی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش تمامی کارشناسان وزارت ورزش و جوانان (۴۰۰ نفر) بودند که از طریق نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای متناسب، ۱۹۶ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد رفتار نوآورانه (اسکات و بروس، ۱۹۹۴)، ظرفیت جذب (زاهارا و جورج (۲۰۰۲)؛ جانسن، ون دن بوش و والبردا (۲۰۰۵) و خلاقیت (رند سیپ، ۱۹۹۸) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر به‌وسیله نرم‌افزار LISREL/۷ استفاده شد. نتایج نشان داد، بین ظرفیت جذب و خلاقیت با رفتار نوآورانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مدیران سازمان‌های ورزشی باید به‌اشتراک‌گذاری دانش، خلاقیت و فراهم کردن فرصت‌های دسترسی به دانش خارجی، ارتباطات داخلی در میان کارکنان و توانایی کارکنان برای کشف و بهره‌گیری از دانش را بسنجند و پرورش دهند که موجب بروز رفتارهای نوآورانه و بهبود عملکرد سازمان‌های ورزشی می‌شود.

واژه‌های کلیدی

ظرفیت جذب بالقوه، مدل‌یابی معادلات ساختاری، وزارت ورزش و جوانان.

مقدمه

با پیچیده‌تر شدن روزافزون جوامع امروزی، به‌طور حتم رسالت سازمان‌های ورزشی به‌منظور برآورده شدن انتظارات جوامع، حساس‌تر و بااهمیت‌تر می‌شود. بدین‌لحاظ، آنچه امروزه در بین سازمان‌ها و مؤسسات آموزشی به لحاظ تربیت نیروی انسانی مولد، توجه متخصصان امر را به خود جلب کرده، رفتار خلاقانه و نوآورانه کارکنان و متخصصان این‌گونه از مؤسسات است (۱). با وجود این، نوآوری می‌تواند نقش محوری در بقای سازمان‌ها داشته باشد، به‌طوری‌که دانشمندان جامعه جذابیت مستمر نوآوری در سازمان‌ها را بی‌نظیر و با توسعه سازمانی برابر دانسته‌اند. با این توضیح، رفتار خلاقانه و نوآورانه کارکنان در سازمان‌ها امری کلیدی محسوب می‌شود که می‌تواند به‌صورت فردی یا گروهی جلوه کند (۲). رفتار نوآورانه افراد با وظایف یا چالشی جدید، که فضای کاری را اثربخش یا متحول می‌سازد، به‌وقوع می‌پیوندد که این امر به جو سازمانی تحول‌برانگیز نیاز دارد (۳، ۴). از این منظر رفتار نوآورانه افراد در حل مسائل به‌وجودآمده، ایده جدید را عملی ساخته و در کل، انجام فعالیت‌های ابتکاری و نوآورانه را طلب خواهد کرد. رفتار نوآورانه کارکنان به سهم آنها در توسعه نوآوری‌های سازمانی اشاره دارد (۵). رفتار نوآورانه، مفهومی چندبعدی است و به رفتارهایی اطلاق می‌شود که به فرایند نوآوری در سازمان کمک کند (۶). رفتار نوآورانه، شامل سه بعد تولید ایده، ترویج ایده و پیاده‌سازی ایده است (۷). این رفتار علاوه بر توصیف فرایند ذهنی تولید ایده‌های جدید، باید به معرفی و به‌کارگیری ایده‌های جدید، با هدف بهبود عملکرد سازمانی نیز بپردازد (۸). در رفتار نوآورانه، منظور از تولید ایده، ایده‌پردازی و ارائه ایده‌های نو از سوی کارکنان است. ترویج ایده به تلاش افراد برای جلب حمایت و پشتیبانی مدیران و همکاران از ایده‌های جدید آنان اشاره دارد. پیاده‌سازی ایده، شامل تلاش‌هایی برای تبدیل ایده‌های نو به راهکارهای عملی و پیاده‌سازی آنها در فعالیت‌های کاری سازمانی است (۹، ۱۰). در تعریفی عملیاتی، کارمندی دارای رفتار نوآورانه در بعد تولید ایده‌هاست که برای مسائل کاری، ایده‌ها و راه‌حل‌های ابتکاری و جدید خلق کند و به‌طور مرتب روش‌ها، تکنیک‌ها و ابزارهای جدید را در جهت ایجاد نوآوری در کار خود جست‌وجو کند. در بعد ترویج ایده‌ها، کارمندی دارای رفتار نوآورانه است که به‌دنبال جلب حمایت و پشتیبانی دیگران از ایده‌های نوآورانه خود و تأیید آنان باشد و مدیران سازمان را به پذیرش ایده‌های نوآورانه مشتاق کند. در نهایت، در بعد تولید ایده‌ها کارمندی دارای رفتار نوآورانه است که ایده‌های نوآورانه را با روشی نظام‌مند به محیط کاری خود معرفی و آنها را کاربردی

1. Innovative behaviour

کند (۳). یکی از عامل‌ها و متغیرهایی که ممکن است در بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان تأثیرگذار باشد، خلاقیت است. امروزه که شاهد رقابت فشرده سازمان‌ها برای دستیابی به نوین‌ترین فناوری و منابع قدرت هستیم، کارکنان خلاق و صاحبان اندیشه نو به‌مثابه گرانبهارترین سرمایه سازمان از جایگاهی رفیع برخوردارند و رویارویی مؤثر با تحولات فزاینده محیطی در گرو خلاق بودن است. از آنجا که تأمین هدف‌های سازمان مستلزم در اختیار داشتن نیروهای انسانی توانمند است، این از وظایف نظام‌های آموزشی است که با ارائه مستمر ایده‌ها، برنامه‌ها و روش‌های نوین آموزش، کارکنان را به‌گونه‌ای پرورش دهند که قادر باشند به‌تنهایی تصمیم بگیرند، راه‌حل‌های تازه برای مسائل بیابند و در قبال کار احساس مسئولیت کنند (۱۱). با اینکه تحولات محیطی، سازمان‌ها را در برابر دو راه خلاق بودن یا از بین رفتن قرار داده است، ولی آنها به‌گونه معمول درک درستی از عامل‌های مؤثر بر شکل‌گیری خلاقیت ندارند و نمی‌دانند چگونه کارکنان خود را خلاقانه پرورش دهند. مهم‌ترین دلیل نیاز به خلاقیت، بروز چالش است. امروزه سازمان‌ها در تمام دنیا با دو چالش جهانی شدن و رقابت روبه‌رو هستند و راه غالب شدن بر آنها دستیابی به ایده‌ها، برنامه‌ها و شیوه‌های نوین در رویارویی با آنهاست (۱۲). دانشمندان خلاقیت را با تعابیر متعدد و گوناگونی تعریف کرده‌اند؛ به‌گونه‌ای که گاهی هر تعریف فقط بیانگر یک بعد از ابعاد مهم فرایند خلاقیت است. برای مثال، هربرت فوکس بر این باور است که فرایند خلاقیت عبارت است از هر نوع فرایند تفکری که مسئله‌ها را به‌گونه مفید و بدیع حل کند. همچنین، به باور جرج سیدل^۳، توانایی ربط دادن و وصل کردن موضوع‌ها، صرف‌نظر از اینکه در چه حوزه یا زمینه‌ای انجام گیرد، از مبانی بهره‌گیری خلاق ذهن است. اریک فروم^۴ نیز بر این باور است که خلاقیت، توانایی دیدن (آگاه شدن) و پاسخ دادن است؛ به این ترتیب می‌توان گفت که روی‌هم‌رفته، خلاقیت عبارت است از به‌کارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد فکر یا مفهومی نوین (۱۳). اگر دقیق‌تر به نوآوری نگاه کنیم، درمی‌یابیم که دانش مهم‌ترین منبع نوآوری در سازمان است (۱۴). برای یک سازمان بسیار مهم و حیاتی است که قادر به اکتساب، جذب و کاربردی کردن دانش از منابع در دسترس باشد (۱۵). این منابع در دسترس که ون دن بوش^۵ به آنها اشاره کرده، شامل هر دو شکل منابع خارجی و داخلی است. تشخیص ارزش اطلاعات و دانش‌های خارجی

-
1. Creativity
 2. Herbert Fox
 3. George Seidel
 4. Eric Fromm
 5. Van Den Bosch

جدید، چگونگی اکتساب، جذب و به‌کارگیری آنها نیازمند یک سری توانمندی‌هایی است که خود این عوامل تحت تأثیر یک سری توانمندی داخلی مانند سطح دانش مرتبط پیشین و فعالیت‌های تحقیق و توسعه و ... قرار دارد که مجموع این توانمندی‌ها را تحت عنوان مفهومی به نام ظرفیت جذب معرفی می‌کنیم. بنابراین یکی از عوامل تأثیرگذار در ایجاد نوآوری در سازمان، افزایش ظرفیت جذب آن سازمان است (۱۶). ظرفیت جذب به توانایی قرار دادن ایده‌های نو و ترکیب آنها در فرایندهای داخلی اشاره دارد، و این توانایی به‌طور گسترده‌ای به‌عنوان یکی از عوامل اصلی عملکرد موردنظر بوده است (۱۸، ۱۷). شایان ذکر است توانایی ارزیابی و استفاده از دانش بیرونی تابع منابع دانش، سطح دانش اولیه مرتبط و توانایی سازمان یا کشور در گرفتن دانش خارجی است (۲۰، ۱۹). مفهوم ظرفیت جذب^۱ در واقع یادگیری از محیط است، نوعی از یادگیری که به‌جای تأکید بر دانش‌آفرینی از طریق تجربه، به یادگیری از منابع دانش موجود در محیط توجه می‌کند (۲۲، ۲۱). موارد زیادی بر افزایش ظرفیت جذب تأثیر می‌گذارند که می‌توان به مواردی مانند منابع انسانی، سرمایه فیزیکی، انطباق فناوری‌های وارداتی با اهداف، ارزش‌ها و امکانات و نیازهای کشور اشاره کرد. هر یک از این عوامل، به وجود زیرساخت‌های مناسب با فناوری دریافتی اشاره می‌کند (۲۳). در تحقیق دیگری به عواملی همچون توانایی کارکنان و انگیزش آنها و همچنین آموزش کارکنان در افزایش ظرفیت جذب تأثیر بسزایی دارد. اهمیت ظرفیت جذب در سال‌های اخیر در زمینه‌های مانند مدیریت راهبردی، مدیریت فناوری، دادوستد بین‌المللی و مدیریت دانش مورد ملاحظه قرار گرفته است. با وجود رشد استفاده از این موضوع، افزایش ظرفیت جذب در بنگاه‌ها به دلایل گوناگون، همچون مبهم بودن، تنوع در تعریف آن، اجزای آن، پیشینه آن و خروجی‌های آن مشکل است (۱۶). مفهوم ظرفیت جذب اصالتاً به اقتصاد کلان مربوط می‌شود، جایی که ادلر اشاره می‌کند به توانایی‌های یک اقتصاد در به‌کار بردن اطلاعات خارجی و منابع کسب‌شده (۲۴). پس از آن به‌صورت جدی در سال ۱۹۸۰ این مفهوم در زمینه یادگیری سازمانی ظاهر شد. مطالعات آن زمان، نقش اساسی و مهم اکتساب و به‌کار بردن دانش‌های جدید در کسب‌وکار رقابتی را مشخص کرد. کوهن و لوینتهال^۲ در سال ۱۹۹۰ اولین نویسندگانی بودند که تعریف وسیعی از ظرفیت جذب و ساختار تئوریکالی در مورد این موضوع و کاربرد آن در دادوستد ارائه کردند. آنها ظرفیت جذب را چنین تعریف کردند: توانایی بنگاه در تشخیص ارزش اطلاعات خارجی جدید و جذب آنها و به‌کار بردن به‌منظور اهداف تجاری. تعریف آنها شامل چند جنبه مهم

-
1. Absorptive capacity
 2. Cohen & Levinthal

بود، چندبعدی بودن طبیعت این تعریف که سه بعد ظرفیت را در ارتباط با دانش جدید در برمی گیرد عبارت است از: ۱. ارزش تشخیص آن، ۲. جذب آن و ۳. به کار بردن آن برای اهداف تجاری. زاهارا و جورج نیز به بیان مفهومی نوین از ظرفیت جذب پرداختند. تئوری آنها با نگاه سنتی کوهن و لوینتهال حداقل در دو جنبه تفاوت داشت: اول آنکه زاهارا و جورج ظرفیت جذب را به عنوان ظرفیتی پویا که در دل روتین‌ها و فرایندهای هر بنگاهی می‌گنجد، معرفی کرده‌اند که می‌تواند به ارتقای سازمانی و انقلاب در سازمان منجر شود. دوم آنکه آنها بیان کردند که ظرفیت جذب دارای چهار بعد است که در قالب دو گروه آنرا دسته‌بندی کردند: ۱. ظرفیت جذب بالقوه^۲ شامل اکتساب و جذب دانش و ۲. ظرفیت جذب محقق‌شده^۳ شامل دگرگونی یا تغییر شکل و بهره‌برداری از دانش. ظرفیت بالقوه موجب می‌شود که بنگاه هر چه بیشتر پذیرنده دانش خارجی باشد و سبب ارتقا و خلق مزیت رقابتی بر پایه یادگیری و انعطاف‌پذیری می‌شود، درحالی که ظرفیت محقق‌شده (تحقق‌یافته) به صورت مستقیم بر روی فرایند نوآوری از طریق بهره‌برداری از دستاوردها و جذب دانش اثر می‌گذارد. همچنین آنها با توجه به نتایج به دست آمده شان به عوامل جدیدی نیز اشاره کردند. آن‌ها با توجه به عواملی همچون احتمالات داخلی شامل بحران‌های سازمانی و سازوکار یکپارچه‌سازی اجتماع و احتمالات خارجی شامل نوآوری‌های رادیکال یا تغییرات سیاست‌های دولت اشاره کرده‌اند که موجب تهییج شرکت به خارج شدن از بحران و ارتقا

و تبدیل ظرفیت‌های بالقوه به ظرفیت‌های محقق‌شده و همچنین ایجاد مزیت رقابتی می‌شود (۱۷). در اصل، ظرفیت جذب در سطح سازمانی تعریف شد (۲۵). با وجود این، سطوح مختلفی در تعریف نحوه توسعه آن دخیل‌اند. برای مثال، هر یک از کارکنان به صورت فردی در یک سازمان محیط را اسکن می‌کنند، دانش‌های خارجی را به سازمان می‌آورند، و سپس دانش را برای تولید محصولات یا خدمات جدید سوق می‌دهند. این ظرفیت جذب فردی در سطح کارکنان، به ظرفیت جذب در سطح سازمانی منجر خواهد شد (۲۶). علاوه بر این، ظرفیت جذب مفهومی چندبعدی است. در پی تعریف اصلی ظرفیت جذب به عنوان «توانایی شرکت برای شناسایی، جذب و بهره‌برداری از دانش محیط زیست» (۲۵)، اگرچه تعداد مؤلفه‌های ظرفیت جذب شده توسط پژوهشگر متفاوت است، ابعاد زیر به طور معمول به دو دسته تقسیم می‌شوند؛ طبقه اول شامل فرایندهایی است که سازمان می‌تواند دانش خارجی را از محیط جذب کند؛ دوم شامل

-
1. Zahra and George
 2. Potential absorptive capacity
 3. Realised absorptive capacity

فرایندهای است که از طریق آن دانش خارجی قابل جذب می‌تواند برای هدف خاصی در یک سازمان استفاده شود. زاهارا و جورج (۲۰۰۲) ظرفیت جذب بالقوه و دومی ظرفیت جذب تحقق‌یافته را نام بردند (۱۷). ظرفیت جذب بالقوه شامل قابلیت دستیابی و به‌دست آوردن دانش خارجی است، اما کاربرد آن را تضمین نمی‌کند، درحالی‌که ظرفیت جذب‌شده یا تحقق‌یافته به معنای توانایی تبدیل و بهره‌برداری از دانش جذب‌شده است. به‌طور مشابه، ظرفیت جذب در سطح فرد از ظرفیت جذب‌پذیری بالقوه و تحقق‌یافته تشکیل شده است. قابلیت منحصربه‌فرد هر یک از کارکنان برای به‌دست آوردن و جذب دانش خارجی در مجموع به ظرفیت جذب بالقوه یک سازمان منجر می‌شود. به همین ترتیب، قابلیت منحصربه‌فرد هر یک از کارمندان برای تبدیل و بهره‌برداری از دانش جذب‌شده به ظرفیت جذب تحقق‌یافته یا واقعی سازمان منجر می‌شود. بنابراین، ظرفیت جذب در سطح فردی، همان ابعاد فرعی ظرفیت جذب در سطح سازمان است. توانایی فردی هر فرد برای تبدیل و بهره‌برداری از دانش جذب‌شده به ظرفیت جذب سازمان می‌انجامد (۲۶). بنابراین ظرفیت جذب در سطح فردی یکسان است. ابعاد زیر به‌عنوان ظرفیت جذب‌کننده یا تحقق‌یافته در سطح سازمانی است. با این حال، ظرفیت جذب سازمان نه‌تنها مجموع ظرفیت جذب کارکنان در سطح کارکنان آن است، این نیز به اشتراک دانش در میان کارکنان بستگی دارد (۲۵). به‌طور خاص، درونی‌سازی دانش هر یک از کارمندان، جذب دانش یک سازمان (ظرفیت جذب) را تضمین نمی‌کند. همچنین باید در میان کارکنان دانش به اشتراک گذاشته شود. برای مثال، دانش خاصی که توسط یک کارمند جذب شده است، ممکن است به‌طور مستقیم به او نرسد، حتی اگر در سطح سازمانی ارزشمند باشد. برای استفاده از این دانش در یک سازمان، باید آن را به اشتراک گذاشت و به کارمند دیگری (یا بخش) که به آن نیاز دارد، انتقال داد. بدین ترتیب، اشتراک دانش میان کارکنان نیز جزء حیاتی ظرفیت جذب سازمان است. به‌طور خلاصه، ظرفیت جذب کارکنان در سطح فردی و همچنین به تسهیم دانش در میان آنها میزان ظرفیت جذب سازمان را تعیین می‌کنند (۲۵). با ظرفیت جذب بالقوه بالا، فرد می‌تواند انواع دانش‌های خارجی را به‌دست آورد و جذب کند. این دانش جذب‌شده می‌تواند برای همکاران دیگر و همچنین خود فرد مفید باشد. اعتمادبه‌نفس که برای او یا دانش او می‌تواند برای دیگران مفید باشد، اشتراک دانش را تسهیل می‌کند. بر این اساس، فردی که دانش جدید بیرونی را جذب می‌کند، دروازه‌بان دانش برای یک سازمان می‌شود. علاوه بر این، از طریق فرایند جذب دانش خارجی متنوع، فرد به فهم دانش جدیدی که در زبان‌ها یا دیدگاه‌های مختلف طراحی شده است، عادت می‌کند و یاد می‌گیرد که چگونه دانش جدید را به همکاران داخلی انتقال دهد تا بتوانند به‌راحتی آنها را درک

کنند. این قابلیت شناختی هزینه‌های ارتباطی را کاهش می‌دهد و به اشتراک بیشتر دانش منجر می‌شود. یک کارمند که دانش‌های مختلفی را تجربه و جذب کرده است (برای مثال آنهایی که ظرفیت جذب بالقوه بالایی دارند)، تمایل دارد دانش بیشتر را با همکاران خود به اشتراک بگذارد. این ارتباط تسهیم دانش، ترکیبی از دانش تقسیم‌شده در یک سازمان را تسهیل می‌کند و به رفتار نوآورانه منجر می‌شود. با استفاده از این پایگاه دانش گسترده که شامل خود دانش و دانش در مورد منابع دانش (کارشناسان) در یک سازمان است، فرد می‌تواند ظرفیت خود را برای تبدیل و بهره‌برداری از ایده‌های خارجی (ظرفیت جذب تحقق‌یافته)، سازگار با زمینه سازمان افزایش دهد. به عبارت دیگر، اگر فردی می‌داند که دانش و دانش درونی در مورد کارشناسان داخلی وجود دارد، می‌تواند از این دانش استفاده کند تا از ایده‌های بیرونی استفاده کند. بنابراین، اشتراک دانش، ظرفیت جذب فرد را افزایش می‌دهد. از طریق به اشتراک گذاشتن دانش با همکاران، یک کارمند می‌تواند به دانش داخلی دسترسی یابد که برای استفاده از دانش خارجی لازم است. این موجب افزایش ظرفیت جذب واقعی یا تحقق‌یافته می‌شود. علاوه بر این، کارمندی که توانایی ظرفیت جذب تحقق‌یافته را بالا می‌برد، می‌تواند از دانش‌های خارجی بهتر استفاده کند و رفتار نوآورانه‌ای را به همراه داشته باشد (۲۶). ویندینگ (۲۰۰۰)، منابع انسانی را مهم‌ترین عامل در افزایش ظرفیت جذب عنوان و اشاره کرد که تحصیلات بالا، استفاده از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و توسعه روابط به افزایش ظرفیت جذب و در نهایت افزایش فعالیت‌های نوآورانه منجر می‌شود (۲۷). مین هاینگ کانگ و می یونگ لی (۲۰۱۶)، به بررسی رابطه بین ظرفیت جذب، تسهیم دانش و رفتار نوآورانه کارکنان تحقیق و توسعه پرداختند و به این نتیجه رسیدند که هر دو مؤلفه ظرفیت جذب (بالقوه و تحقق‌یافته) به طور مستقیم بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر می‌گذارد. همچنین از طریق ظرفیت جذب تحقق‌یافته به طور غیرمستقیم تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه تأثیر می‌گذارد (۲۶). مرادی^۳ و همکاران (۱۳۹۲)، در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که بین ظرفیت جذب فردی و سازمانی، ارتباط وجود دارد. همچنین بین این دو مؤلفه و عملکرد نوآورانه ارتباط وجود دارد (۲۸).

مینباوا^۴ و همکاران (۲۰۱۰)، در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که توانایی و انگیزه کارکنان به عنوان دو عامل ظرفیت جذب کارکنان موجب افزایش انتقال دانش سازمانی شده که این دانش انتقال یافته به

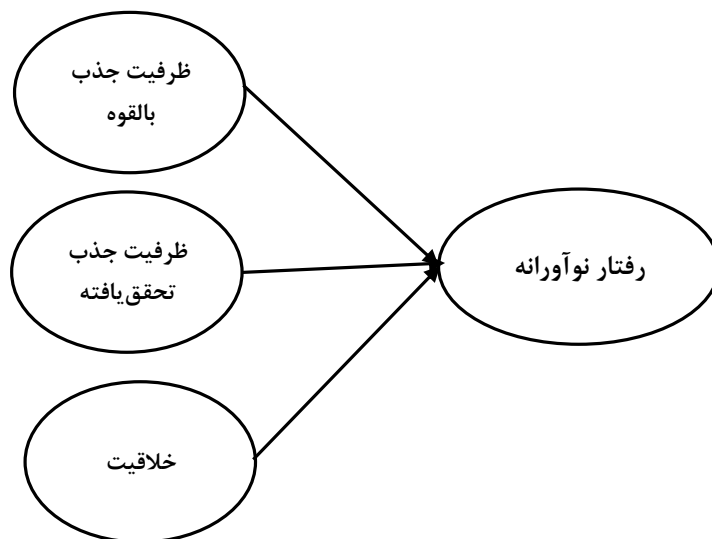
-
1. Vinding
 2. Minhyung Kang & Mi-Jung Lee
 3. Moradi
 4. Minbaeva

نوآوری در سازمان منجر می‌شود (۲۹). کاستوپولس^۱ و همکاران (۲۰۱۰) یک نمونه 461 عددی از سرمایه‌گذاران یونانی را بررسی کردند. این تحقیق به آزمودن نقش ظرفیت جذب به‌عنوان سازوکاری برای مشخص کردن و تبدیل جریان‌های دانش خارجی به منافع ملموس، و همچنین دست یافتن به نوآوری برتر و عملکردهای مالی می‌پردازد. این تحقیق اثبات می‌کند که جریان‌های دانش خارجی به‌طور مستقیم به ظرفیت جذب و به‌طور غیرمستقیم با نوآوری مرتبط است. همچنین ظرفیت جذب به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر نوآوری و عملکرد مالی تأثیرگذار است (۳۰). ساروقی^۲ و همکاران (۲۰۱۵) به بررسی رابطه بین خلاقیت و نوآوری: یک تحلیل عوامل سازمانی، فرهنگی و زیست‌محیطی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که ارتباط مثبت و قوی بین خلاقیت و نوآوری در سطح فردی وجود دارد (۳۱). ظرفیت جذب و رفتار نوآورانه: مارس و سیمون^۳ (۱۹۵۸) بیان کردند که بیشتر نوآوری‌ها از قرض گرفتن ایده‌های جدید از خارج به‌جای اختراع آنها به‌صورت داخلی حاصل می‌شود (۳۲). بنابراین ظرفیت جذب برای پذیرش و بهره‌برداری ایده‌های جدید از خارج برای نوآوری سازمان‌ها بسیار مهم است (۲۵). به همین ترتیب، ظرفیت جذب کارکنان برای پذیرش و بهره‌برداری از ایده‌های خارجی جدید در داخل یک سازمان می‌تواند به رفتار نوآورانه آنها بینجامد. در زیر دلایل مفصل برای هر دو ظرفیت جذب پذیری بالقوه و تحقق‌یافته ارائه شده است (۲۶). ظرفیت جذب بالقوه و رفتار نوآورانه: ظرفیت جذب بالقوه قابلیت فرد (یا سازمان) برای به‌دست آوردن و جذب دانش خارجی است (۱۷). با ظرفیت جذب بالقوه بالا، یک کارمند می‌تواند دسترسی و دانش خارجی متنوع را اتخاذ کند. این دانش خارجی متنوع، چشم‌اندازهای جدید و بینش‌هایی را که در یک سازمان موجود نیستند، فراهم می‌کند (۳۳). بنابراین، موجب ایجاد ایده‌های خلاقانه می‌شود که یکی از بخش‌های اصلی رفتار نوآورانه است (۱۸). این استدلال به اولین فرضیه تحقیق منجر می‌شود. فرضیه اول: ظرفیت جذب بالقوه بر رفتار نوآورانه تأثیر دارد. ظرفیت جذب تحقق‌یافته و رفتار نوآورانه: ظرفیت جذب تحقق‌یافته شامل تحول و بهره‌برداری از دانش خارجی است (۱۷). یک کارمند قادر به سفارشی کردن و استفاده از دانش خارجی برای اهداف داخلی که می‌تواند دانش خارجی را با دانش داخلی ترکیب کند تا ایده‌های جدید ایجاد کند. علاوه بر این، ظرفیت جذب تحقق‌یافته می‌تواند برای ترویج و اجرای ایده‌های جدید در داخل یک سازمان مفید باشد، که یکی دیگر از بخش‌های رفتار نوآورانه است

-
1. Kostopoulos
 2. Sarooqi
 3. March & Simon

(۱۸). براساس این استدلال، فرض دوم تحقیق پیشنهاد شده است. فرضیه دوم: ظرفیت جذب تحقق یافته بر رفتار نوآورانه تأثیر دارد. خلاقیت و رفتار نوآورانه: رفتار نوآورانه فردی با متغیرهای پیشاینده چون خلاقیت، ابتکار و جو سازمانی به صورت یک مدل تئوریک توسط پژوهشگران توجیه شده است (۱۸). خلاقیت نیز استعدادی بالقوه و همگانی محسوب می شود و می توان با شناخت عوامل مؤثر بر آن، آن را پرورش داد و شکوفا کرد (۳۴). می توان گفت که خلاقیت، یک مهارت است و طی فرایندی شکل می گیرد و ناگهانی به دست نمی آید. از خلاقیت تعاریف گوناگونی ارائه شده است. برای مثال، خلاقیت ارائه یک فکر، رفتار و محصولی نو و بدیع یا به کارگیری توانایی های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید است. همچنین از آن می توان به کشف ناشناخته ها تعبیر کرد (۳۵). در کل، خلاقیت طی کردن راهی تازه یا پیمودن راه طی شده قبلی به شیوه ای نوین است. همچنین نوآوری چیزی نیست جز محصول خلاقیت و باید گفت نوآوری خلاقیت متجلی شده و مرحله عملی خلاقیت است. در حقیقت نوآوری فرایندی است که مفهوم جدید یا اندیشه و ایده تازه تولید شده به وسیله خلاقیت را به عمل تبدیل می کند (۳۵). از این دیدگاه، فرد خلاق ممکن است نوآور نباشد؛ یعنی می تواند دارای ایده های جدید و نو باشد، ولی توانایی تبدیل آنها به نوآوری را نداشته باشد. بنابراین، فرد نوآور بیشتر اوقات خلاق است، ولی همه افراد خلاق نوآور نیستند (۳۵). بنابر ملاحظات مذکور، خلاقیت در حقیقت توان ارائه ایده جدید از بین ایده های مختلف است، اما نوآوری یک گام جلوتر از خلاقیت است و پیدایی محصول جدید از ایده های نو تلقی می شود. از نظر کانتز بین خلاقیت و رفتار نوآورانه رابطه وجود دارد؛ یعنی خلاقیت است که نوآوری را به وجود می آورد و به عنوان مفهومی جدید، ابداع نامیده می شود، چراکه سطح فردی نوآوری با ایده های خلاق شروع شده و به سطح گروهی منتهی می شود (۴). براساس این استدلال، فرض سوم تحقیق پیشنهاد شده است. فرضیه سوم: خلاقیت بر رفتار نوآورانه تأثیر دارد. سازمان های ورزشی، نهادهای هدفداری هستند که در طول زمان به شیوه های گوناگونی در جست و جوی رشد و توسعه بوده اند. از این رو با توجه به مبانی نظری و اهمیت متغیرهای ذکر شده در بهره وری، کارایی و دستیابی به اهداف سازمان همچنین براساس پیشینه های موجود که تا به حال تحقیقی به خصوص در سازمان های ورزشی به طور مستقیم به بررسی رابطه ظرفیت جذب و خلاقیت بر رفتار نوآورانه نگرفته است، محقق بر آن شد که به بررسی این رابطه در میان کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران بپردازد. ظرفیت جذب فرد و تسهیم دانش در میان اعضا برای ظرفیت جذب پذیری در سطح سازمان بسیار مهم است، که به نوآوری سازمانی منجر می شود (۲۵). بر همین

اساس، مدل تحقیق ما تلاش می‌کند تا توضیح دهد که چگونه ظرفیت جذب و خلاقیت در سطح فردی بر رفتار نوآورانه فرد تأثیر می‌گذارد. شکل ۱ مدل مفهومی تحقیق را نشان می‌دهد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش تحقیق

پژوهش حاضر، توصیفی - پیمایشی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش، عبارت بود از کلیه کارشناسان وزارت ورزش و جوانان کشور در سال ۱۳۹۶ به تعداد حدود ۴۰۰ نفر. با توجه به دسترسی نداشتن به کلیه اعضا، از طریق نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای متناسب، تعداد ۱۹۶ نفر از آنها براساس جدول کرجسی و مورگان به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. به‌منظور گردآوری داده‌ها، پرسشنامه پژوهش بین ۲۱۰ نفر از جامعه موردنظر به‌صورت تصادفی توزیع شد که از این تعداد ۲۰۳ پرسشنامه، سالم برگشت داده شده و در تحلیل استفاده شدند. ابزارهای تحقیق نیز شامل الف) پرسشنامه استاندارد رفتار نوآورانه (اسکات و بروس، ۱۹۹۴)، با ۶ گویه (۱ تا ۶)، که رفتار نوآورانه را در مقیاس هفت‌گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم، تا اندازه زیادی موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، تا اندازه زیادی مخالفم، کاملاً مخالفم) می‌سنجد. ب) پرسشنامه استاندارد ظرفیت جذب بالقوه (زاهارا و جورج، ۲۰۰۲)؛ جانسن، ون دن بوش و والبردا، ۲۰۰۵)، با ۶ گویه (۷ تا ۱۲)، که ظرفیت جذب بالقوه را در مقیاس هفت‌گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم، تا اندازه زیادی موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، تا اندازه زیادی مخالفم، کاملاً مخالفم)

می‌سنجد. ج) پرسشنامه استاندارد ظرفیت جذب تحقیق‌یافته (زاهارا و جورج، ۲۰۰۲)؛ جانسن، ون دن بوش و والبردا، ۲۰۰۵، با ۶ گویه (۱۳ تا ۱۸)، که ظرفیت جذب تحقیق‌یافته را در مقیاس هفت‌گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم، تا اندازه زیادی موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، تا اندازه زیادی مخالفم، کاملاً مخالفم) می‌سنجد. د) پرسشنامه استاندارد خلاقیت (رند سیپ، ۱۹۹۸)، با ۴۴ گویه (۱ تا ۴۴)، که خلاقیت را در مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، بی‌نظر، مخالفم، کاملاً مخالفم) می‌سنجد. برای تعیین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها، از نظر استادان و خبرگان در حوزه مدیریت بهره‌گیری شد و برای تعیین روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. روایی همگرا (تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول) برای تأیید روایی سؤال‌های پرسشنامه استفاده شده است. روایی همگرا زمانی مورد پذیرش قرار می‌گیرد که تمامی مقادیر استخراج‌شده بالای ۰/۰۳ باشند، در صورتی که مقدار اشتراک برای گویه‌ای کمتر از ۰/۰۳ باشد، باید گویه مور نظر از تجزیه و تحلیل کنار گذاشته شود. در این پژوهش ۴۴ سؤال برای سنجش خلاقیت استفاده شد که ۱۹ سؤال به دلیل ساختار عاملی نامناسب، از مجموعه سؤال‌ها حذف شدند و روایی کلیه سؤال‌های پرسشنامه‌ها (ظرفیت جذب بالقوه، ظرفیت جذب تحقیق‌یافته و رفتار نوآورانه و خلاقیت) نیز به تأیید رسیدند. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها نیز از آلفای کرونباخ استفاده شد، که میزان آن برای پرسشنامه رفتار نوآورانه ۰/۸۰، برای پرسشنامه ظرفیت جذب بالقوه ۰/۸۲، برای پرسشنامه ظرفیت جذب تحقیق‌یافته ۰/۷۰ و برای پرسشنامه خلاقیت ۰/۸۷ بود. در این تحقیق به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف به منظور تشخیص توزیع نرمال داده‌ها و مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS۲۳ و LISREL ۸/۷ استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

خروجی نتایج لیزرل مقادیر شاخص‌های برازش مدل را به شرح جدول ۱ نشان داده است. نتایج جدول ۱، نشان می‌دهد که شاخص کای دو به درجه آزادی χ^2/df برابر با ۲/۱۸، شاخص تناسب تطبیقی (CFI)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازش هنجاری (NFI) و شاخص نیکویی برازش

-
1. Comparative Fit Index
 2. Goodness of Fit Index
 3. Norm Fit Index

انطباقی (AGFI) در حالت مطلوب و جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) کمتر از ۰/۱ در حد مطلوبی قرار دارند، بدین معنا که مدل تحقیق حاضر دارای برازش مطلوبی است و به عبارتی داده‌های حاصل از تحقیق مدل نظری تحقیق را حمایت و تأیید می‌کنند.

جدول ۱. شاخص‌های برازش مدل

شاخص‌ها	مدل	اثر ظرفیت جذب و خلاقیت بر رفتار نوآورانه	دامنه مورد قبول	نتیجه
χ^2/df	۲/۱۸		< ۳	مطلوب
CFI	۰/۹۸		> ۰/۹۰	مطلوب
NFI	۰/۹۷		> ۰/۹۰	مطلوب
GFI	۰/۹۲		> ۰/۹۰	مطلوب
RMSEA	۰/۰۲۷		< ۰/۱	مطلوب
P-value	۰/۰۰۰۸		< ۰/۰۵	مطلوب

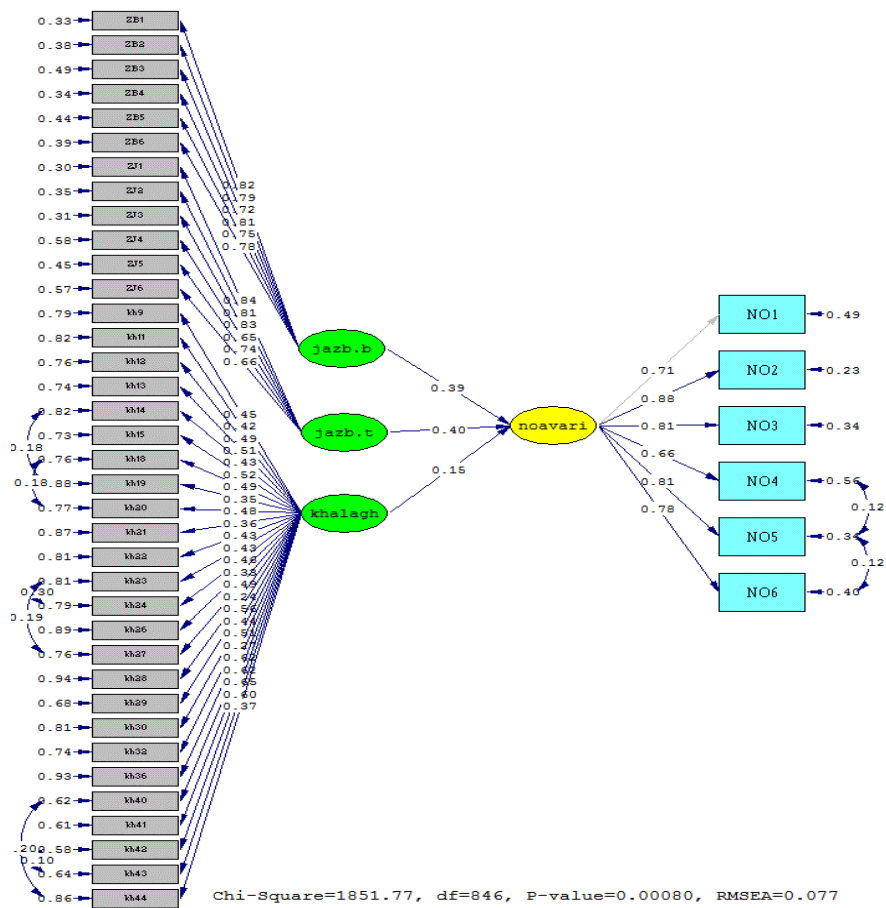
جدول ۲. نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری در خصوص متغیرهای تحقیق

متغیر مستقل	ظرفیت جذب بالقوه	ظرفیت جذب تحقق یافته	خلاقیت
متغیر وابسته	رفتار نوآورانه	رفتار نوآورانه	رفتار نوآورانه
ضریب تأثیر	۰/۳۹	۰/۴۰	۰/۱۵
نمره T	۲/۶۰	۲/۵۵	۲/۴۲

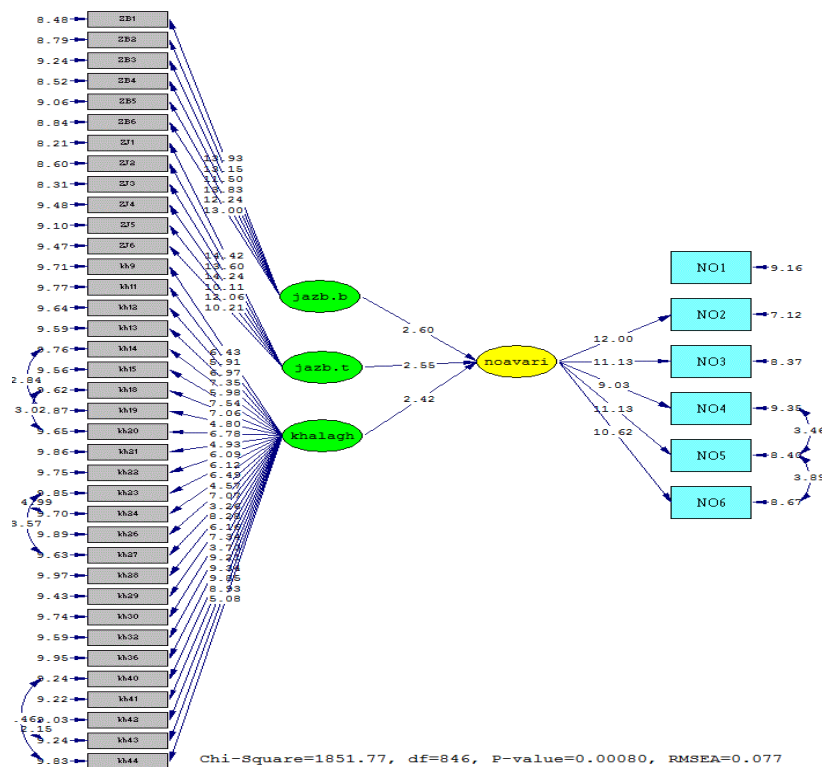
براساس نتایج جدول ۲، ضریب استاندارد بین دو متغیر ظرفیت جذب بالقوه و رفتار نوآورانه برابر با ۰/۳۹ و بین ظرفیت جذب تحقق یافته و رفتار نوآورانه برابر با ۰/۴۰ و بین خلاقیت و رفتار نوآورانه برابر با ۰/۱۵ است، با توجه به مقدار T-value تمامی مسیرها در بازه کمتر از ۱/۹۶ قرار نگرفته‌اند، بنابراین می‌توان گفت که تمامی مسیرهای مدل تحقیق مثبت و معنادارند. عدد معناداری برخی متغیرها در شکل آورده نشده است، زیرا متغیرهای نهفته فاقد مقیاس هستند، از این رو واحد اندازه‌گیری این متغیرها براساس یکی

- Adjusted Goodness – of – fit Indexes
- Root Mean Square Error of Approximation

از متغیرهای آشکار تعیین می‌شود. در نتیجه ضریب مسیر آن بر عدد یک ثابت می‌شود. پس می‌توان نتیجه گرفت که ظرفیت جذب (بالقوه و تحقق‌یافته) و خلاقیت بر رفتار نوآورانه تأثیر دارند.



شکل ۲. مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد



شکل ۳. مدل ساختاری تحقیق در حالت معناداری

بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش، بررسی اثر ظرفیت جذب و خلاقیت بر رفتار نوآورانه کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران بود. براساس نتایج جدول ۲ ضریب استاندارد بین دو متغیر ظرفیت جذب بالقوه و رفتار نوآورانه ۰/۳۹ و بین ظرفیت جذب تحقق یافته و رفتار نوآورانه برابر با ۰/۴۰ و بین خلاقیت و رفتار نوآورانه برابر با ۰/۱۵ است. با توجه به مقدار t به دست آمده بین ظرفیت جذب بالقوه و رفتار نوآورانه (۲/۶۰) و بین ظرفیت جذب تحقق یافته و رفتار نوآورانه (۲/۵۵) و بین خلاقیت و رفتار نوآورانه (۲/۴۲) که بزرگ تر از ۱/۹۶ است، می توان نتیجه گرفت که ظرفیت جذب (بالحوه و تحقق یافته) و خلاقیت بر رفتار نوآورانه اثر دارند که نتایج این بخش با نتایج تحقیقات مین هاینگ کانگ و می یونگ لی (۲۰۱۶)، که به بررسی رابطه

بین ظرفیت جذب، تسهیم دانش و رفتار نوآورانه کارکنان تحقیق و توسعه پرداختند و به این نتیجه رسیدند که هر دو مؤلفه ظرفیت جذب (بالقوه و تحقق‌یافته) به‌طور مستقیم بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر می‌گذارد که سعی این تحقیق بر آن بود که به‌طور مستقیم رابطه این دو متغیر را بررسی کند، همخوانی دارد (۲۶). همچنین ساروقی^۱ و همکاران (۲۰۱۵)، در بررسی رابطه بین خلاقیت و نوآوری به این نتیجه رسیدند که ارتباط مثبت و قوی بین خلاقیت و نوآوری در سطح فردی وجود دارد که با نتایج این تحقیق همخوانی دارد (۳۱). متغیر وابسته در این پژوهش، رفتار نوآورانه است. دلیل توجه به این متغیر این است که در دنیای کسب‌وکار کنونی که رقابت شدید در آن جریان دارد، نوآوری برای سازمان‌های ورزشی مزیت رقابتی ایجاد می‌کند. بدون داشتن مزیت رقابتی، نمی‌توان در بازار پررقابت باقی ماند. نوآوری برای سازمان‌های ورزشی اهمیت دوچندان دارد، زیرا سرعت تغییرات و شدت رقابت در این سازمان‌ها بسیار زیاد است. سازمان‌های ورزشی برای نوآوری به کارکنان نوآور نیاز دارند، زیرا نوآوری امری وابسته به انسان است و تنها کارکنان نوآور می‌توانند نوآوری را برای سازمان به‌وجود آورند. کارکنانی نوآورند که دارای رفتار نوآورانه باشند. برای تحقق نوآوری، کارکنان نباید در مرحله شکل‌گیری ایده در ذهنشان متوقف شوند، بلکه باید بتوانند حمایت و پشتیبانی مدیران و همکارانشان را نسبت به ایده خود جلب و با کمک آنها ایده خود را پیاده‌سازی کنند. به‌عبارت دیگر، برای تحقق نوآوری، کارکنان باید سه رفتار تولید، ترویج و پیاده‌سازی ایده را، که تشکیل‌دهنده رفتار نوآورانه است، در خود داشته باشند. عوامل مختلفی بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر دارند. با شناسایی این عوامل و کار روی آنها می‌توان رفتار نوآورانه کارکنان را بهبود بخشید. یکی از عواملی که در پژوهش‌های پیشین کمتر به آن پرداخته شده، اما تأثیر زیادی بر رفتار نوآورانه دارد، ظرفیت جذب است. بنابراین یکی از عوامل تأثیرگذار در ایجاد نوآوری در سازمان، افزایش ظرفیت جذب آن سازمان است (۱۶). ظرفیت جذب به توانایی قرار دادن ایده‌های نو و ترکیب آنها در فرایندهای داخلی اشاره داشته، و این توانایی به‌طور گسترده‌ای به‌عنوان یکی از عوامل اصلی عملکرد موردنظر بوده است (۲۵، ۱۷). شایان ذکر است توانایی ارزیابی و استفاده از دانش بیرونی تابع منابع دانش، سطح دانش اولیه مرتبط و توانایی سازمان یا کشور در گرفتن دانش خارجی است (۲۰، ۱۹). مفهوم ظرفیت جذب آدر واقع یادگیری از محیط است، نوعی یادگیری که به‌جای تأکید بر دانش‌آفرینی از طریق تجربه، به یادگیری از منابع دانش موجود در محیط توجه می‌کند (۲۲، ۲۱). موارد زیادی بر افزایش

1 . Sarooqi

2. Absorptive Capacity

ظرفیت جذب تأثیر می‌گذارند که از جمله می‌توان به مواردی مانند منابع انسانی، سرمایه فیزیکی، انطباق فناوری‌های وارداتی با اهداف، ارزش‌ها و امکانات و نیازهای کشور اشاره کرد. هر یک از این عوامل، به وجود زیرساخت‌های مناسب با فناوری دریافتی اشاره می‌کند (۲۳). دانش پیشین به‌دست‌آمده از فرایندهای یادگیری به ایجاد و بهبود ظرفیت جذب دانش در سازمان منجر می‌شود (۲۵). ظرفیت جذب، به دانش پیشین سازمان وابسته است. بدون در نظر گرفتن این دانش پیشین، سازمان قادر نخواهد بود که به شکل صحیح، ارزش بالقوه دانش خارجی جدید را درک کند (۲۹). توانایی یک فرد می‌تواند دانش مرتبط پیشین او را نشان دهد. این دانش پیشین که توانایی کارکنان را می‌سازد، برای بهره‌گیری از دانش جدید مورد نیاز است. انگیزه، به تمایل فرد برای درگیری در یک فعالیت خاص اشاره دارد. افراد توانمند اگر انگیزه کافی نداشته باشند، ظرفیت جذب با موفقیت صورت نمی‌گیرد (۲۹). ظرفیت جذب اولین بار توسط کوهن و لوینتهال (۱۹۸۹) مطرح شد و در سال ۱۹۹۰ توسعه یافت (۲۵). تعریف آنها از ظرفیت جذب به توانایی یک بنگاه در شناسایی ارزش اطلاعات جدید خارجی، جذب و به‌کارگیری آن برای اهداف تجاری بازمی‌گردد (۲۵). کوهن و لوینتهال (۱۹۹۰)، ظرفیت جذب را به‌عنوان یک مفهوم کلان اقتصادی، به حوزه نظریه‌های سازمانی وارد کردند و آن را به‌عنوان توانایی یک سازمان برای تشخیص ارزش اطلاعات جدید از منابع بیرونی، شبیه‌سازی و به‌کارگیری آن برای اهداف تجاری در نظر گرفتند (۲۵). از نظر قابلیت پویا، سازمان‌ها نهادهای دانش هستند که در قالب فرایندهای دانشی به فعالیت می‌پردازند. سازمان‌هایی که در حال رقابت هستند، با اطلاعات جدید به‌دست‌آمده و با منابع موجود در سازمان، قابلیت‌های جدیدی در خود ایجاد می‌کنند (۲۵). زاهارا و جورج (۲۰۰۲) تعریف عمومی کوهن و لوینتهال از ظرفیت جذب را گسترش دادند و ظرفیت جذب را مجموعه‌ای از فرایندها و روندهای سازمانی می‌دانند که طی آن سازمان، دانش را کسب، شبیه‌سازی، انتقال و استخراج می‌کند تا قابلیت‌های پویایی را در خود ایجاد کند که به خلق و بهره‌گیری از دانش مرتبط است و توانایی سازمان را برای دستیابی و حفظ مزیت رقابتی افزایش می‌دهد (۱۷). مفهوم‌سازی ظرفیت جذب توسط پژوهشگران به روش‌های گوناگونی صورت گرفته که اغلب آنها ظرفیت جذب را متشکل از دو، سه یا چهار سازه بنیادین می‌دانند. تعریفی که بیشترین ارجاعات را تا به امروز داشته است، توسط زاهارا و جورج (۲۰۰۲) با چهار سازه ارائه شده است. این تعریف مدلی را ارائه می‌کند که نشان می‌دهد ظرفیت جذب شامل چهار فرایند اکتساب، جذب، تغییر شکل و بهره‌برداری می‌شود (۱۷). این چهار فرایند نیز در یک سطح بالاتر در دو طبقه ظرفیت جذب بالقوه و ظرفیت جذب تحقق‌یافته دسته‌بندی می‌شوند (۱۷). ظرفیت جذب بالقوه شامل اکتساب (توانایی یک بنگاه در شناسایی و به‌دست آوردن دانشی

است که خارج از سازمان تولید شده و برای عملیات سازمان حیاتی است) و جذب (روتین‌ها و فرایندهای یک بنگاه که به آن اجازه تحلیل، پردازش، تفسیر و درک اطلاعات به‌دست‌آمده از منابع خارجی را می‌دهد) است. زاهارا و جورج بیان می‌کنند که اگرچه ظرفیت جذب بالقوه موجب می‌شود یک بنگاه آماده اکتساب و جذب دانش خارجی باشد، بهره‌برداری از آن را تضمین نمی‌کند. بهره‌برداری به ظرفیت جذب تحقق‌یافته نیاز دارد. ظرفیت جذب تحقق‌یافته نیز شامل تغییر شکل توانایی بنگاه در توسعه و پالایش روتین‌های کاری است که ترکیب دانش موجود و دانش جدید کسب و جذب‌شده را تسهیل می‌کند (۱۷). زمانی که به ظرفیت جذب دانش اشاره می‌شود، دانش به‌عنوان دارایی مهم سازمان، برای خلق مزیت رقابتی تلقی می‌شود. اما توجه به این نکته ضروری است که سازمان‌ها به‌طور عادی با مشکلاتی در مدیریت و ارزیابی این دارایی مواجه‌اند (۲۸). مشکل، زمانی افزایش می‌یابد که ویژگی‌های پنهان دانش مطرح شود. دانش سازمان یک دارایی پویا، وابسته و پیوسته در حال تغییر است که همین امر بررسی و اندازه‌گیری آن را مشکل می‌کند. همچنین این حقیقت وجود دارد که دانش در وهله نخست به افراد مربوط است و در گام بعد به کل سازمان برمی‌گردد؛ بنابراین نیازمند رویکردی هستیم که ظرفیت جذب دانش را نه فقط در سطح سازمان، بلکه در سطح افراد آن سازمان نیز بررسی کند. تحقیق در زمینه انتقال دانش، زمینه‌ساز نگرش جدیدی به ظرفیت جذب‌شده است که ظرفیت جذب کارکنان سازمان نامیده می‌شود. در ادبیات انتقال دانش، ظرفیت جذب دریافتی، هر واحد یا فرد در سازمان به‌عنوان یک عنصر مهم در انتقال دانش درونی سازمان در نظر گرفته می‌شود (۲۸). افراد، ظرفیت جذب دانش متفاوتی دارند که این امر روی انتقال دانش سازمان اثر می‌گذارد. ظرفیت جذب سازمان یک مفهوم در سطح سازمانی است که در کارکنان آن سازمان نهفته و با آنها همراه است (۲۹). پیش‌بینی می‌شود ظرفیت جذب بالقوه برای تأثیرگذاری بر به‌اشتراک‌گذاری دانش به‌وجود آید که انتظار می‌رود بر ظرفیت جذب تحقق‌یافته تأثیر بگذارد. ظرفیت جذب بالقوه که دانش جدید خارجی را به‌دست می‌آورد و آن را جذب می‌کند، دانش جدیدی را برای کارکنان فراهم می‌کند و مهارت‌های شناختی آنها را برای جذب دانش و ارائه دانش به همکاران افزایش می‌دهد (۲۶). سپس، ارتباط موفق میان کارکنان از طریق به‌اشتراک‌گذاری دانش، فرصت‌هایی را برای ترویج و استفاده از دانش جدید دریافت‌شده در یک سازمان فراهم می‌کند. نتایج تجزیه و تحلیل نشان داد که هر دو مؤلفه ظرفیت جذب (بالتوجه و تحقق‌یافته) تأثیر چشمگیری بر رفتار نوآورانه دارند. پذیرش و استفاده از دانش خارجی در مقایسه با به‌اشتراک‌گذاری دانش داخلی، حداقل در مورد نوآوری حیاتی‌اند. دانش خارجی، بینش جدیدی را برای کارکنان فراهم می‌کند و در نتیجه به رفتار نوآورانه منجر می‌شود (۲۶). در سطح فردی

برای ایجاد و انجام نوآوری، سازمان‌ها ممکن است روی سرمایه انسانی تأثیر بگذارند تا تخصص سازمانی را برای ایجاد ایده‌های جدید توسعه دهند. دانش موجود در سرمایه انسانی، سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا فرصت‌های نوآوری را کشف کنند (۲۸). مینباوا و همکاران (۲۰۰۳ و ۲۰۱۰) بیان کردند که ظرفیت جذب فردی موجب تسریع و بهبود در انتقال دانش در سازمان می‌شود. در واقع ظرفیت جذب، مجرایی برای دانش انتقالی بین واحدهای سازمانی است، دانشی که می‌تواند وسیله‌ای برای فعالیت‌های نوآورانه سازمان باشد (۲۹). نوآوری، یک نشان سازمانی مهم برای انتقال دانش است (۲۸). سازمان‌ها با اقدامات خود در زمینه ایجاد انگیزه در کارکنان که به بهبود توانایی آنها نیز منجر می‌شود، می‌توانند بر رفتار آنها اثر بگذارند و ارزش بیشتری در ایجاد و توسعه نوآوری داشته باشند (۲۸) که توسعه عملکرد نوآورانه سازمان را در پی دارد. مدیریت مؤثر دانش، انتقال و مبادله دانش مورد نیاز، فرایند نوآوری را تسهیل می‌کند و عملکرد نوآورانه را از طریق ایجاد و توسعه بینش و ظرفیت‌های جدید افزایش می‌دهد. هارگادسون و سوتون (۱۹۹۷) اعلام کردند که ظرفیت جذب می‌تواند به‌عنوان مسیری برای انتقال دانش لازم برای فعالیت‌های نوآورانه بین سازمانی، در نوآوری سازمان سهیم باشد (۳۰). از آنجا که ظرفیت جذب سازمان به ظرفیت جذب تک‌تک افراد سازمان بستگی دارد (۲۸)، در این تحقیق هر دو مؤلفه ظرفیت جذب و خلاقیت بر رفتار نوآورانه کارشناسان وزارت ورزش و جوانان تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری دارند. یافته‌های پژوهش با نتایج پژوهش‌های مربوط به فسفری و تریبو (۲۰۰۸)، کاستوپولس و همکاران (۲۰۱۰) که در بخشی از تحقیق خود به بررسی رابطه بین ظرفیت جذب سازمانی بر نوآوری سازمانی پرداخته‌اند، مطابقت دارد (۳۳). همچنین این یافته از نتایج تحقیقات مینباوا و همکاران (۲۰۰۳ و ۲۰۱۰) حمایت می‌کند که به بررسی اثر ظرفیت جذب کارکنان سازمان روی انتقال دانش پرداختند (۲۹). بر این اساس توانایی و انگیزه کارکنان به‌عنوان دو عامل ظرفیت جذب کارکنان موجب افزایش انتقال دانش سازمانی شده که این دانش انتقال یافته، می‌تواند به بهبود و ارتقای نوآوری در سازمان منجر شود که با یافته‌های تحقیق مطابقت دارد. رفتار نوآورانه فردی با متغیرهای پیش‌بینی‌کننده چون خلاقیت، ابتکار، و جو سازمانی به‌صورت یک مدل تئوریک توسط پژوهشگران توجیه شده است (۱۸). خلاقیت نیز استعدادی بالقوه و همگانی محسوب می‌شود و می‌توان با شناخت عوامل مؤثر بر آن، آن را پرورش داد و شکوفا کرد (۳۴). مهم‌ترین دلیل نیاز به خلاقیت، بروز چالش است. امروزه سازمان‌های ورزشی در تمام دنیا با دو چالش جهانی شدن و رقابت روبه‌رو هستند و راه غالب شدن بر آنها دستیابی به ایده‌ها، برنامه‌ها و شیوه‌های نوین در رویارویی با آنهاست (۱۲).

دانشمندان خلاقیت^۱ را با تعابیر متعدد و گوناگونی تعریف کرده‌اند؛ به گونه‌ای که گاهی هر تعریف فقط بیانگر یک بعد از ابعاد مهم فرایند خلاقیت است. برای مثال، هربرت فوکس^۲ بر این باور است که فرایند خلاقیت عبارت است از هر نوع فرایند تفکری که مسئله‌ها را به گونه‌ی مفید و بدیع حل کند. همچنین، به باور جرج سیدل^۳، توانایی ربط دادن و وصل کردن موضوعها، صرف‌نظر از اینکه در چه حوزه یا زمینه‌ای انجام گیرد، از مبانی بهره‌گیری خلاق ذهن است. اریک فروم^۴ نیز بر این باور است که خلاقیت، توانایی دیدن (آگاه شدن) و پاسخ دادن است؛ به این ترتیب می‌توان گفت که روی هم رفته، خلاقیت عبارت است از به‌کارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهومی نوین (۱۳). یافته‌ها نشان دادند که بین خلاقیت و رفتار نوآورانه کارشناسان وزارت ورزش و جوانان رابطه‌ای مستقیم، مثبت و معناداری وجود دارد. از نظر کانتربین خلاقیت و رفتار نوآورانه رابطه وجود دارد؛ یعنی خلاقیت است که نوآوری را به وجود می‌آورد و به‌عنوان یک مفهوم جدید، ابداع نامیده می‌شود، چراکه سطح فردی نوآوری با ایده‌های خلاق شروع شده و به سطح گروهی منتهی می‌شود که با تحقیق حاضر همخوانی دارد (۴). از این رو ایجاد علاقه و اشتیاق به کار می‌تواند موجب شکوفایی خلاقیت و رفتار نوآورانه در سازمان شود. سازمانی که دارای ظرفیت جذب خوبی باشد، می‌تواند با تأثیری که بر روی تبادل اطلاعات و انتقال دانش ضمنی و صریح دارد، موجب شکوفایی ایده‌های جدید در افراد شود و این ایده‌های جدید موجب خلاقیت در افراد می‌شود و در نهایت این خلاقیت موجب نوآوری و کارآفرینی در سازمان خواهد شد. پس سازمانی که ظرفیت جذب غنی دارد، می‌تواند به‌صورت بالقوه کارکنانی خلاق داشته باشد و برعکس. به همین منظور پیشنهاد می‌شود کارکنان به‌واسطه ارائه ایده‌ها و عملیاتی کردن آنها مورد تشویق و تقدیر قرار گیرند. سیستم ارزیابی عملکرد و پاداش مناسب می‌تواند موجب ایجاد انگیزه و اشتیاق به کار شود و کارکنان خلاقیت و تلاش بیشتری در محیط کار از خود نشان دهند. براساس مطالب ذکر شده می‌توان گفت که ظرفیت جذب بالقوه و تحقق یافته اهمیت زیادی در سازمان‌ها دارد؛ چراکه سازمان مؤثر برای موفقیت در محیط رقابتی باید از تمامی منابع خود به‌طور مؤثری استفاده کند و این مهم نیازمند برخورداری از کارکنان خلاق و نوآور است. از این رو پیشنهادهایی ذکر می‌شود تا بتوان در سازمان‌های ورزشی ظرفیت جذب را پیاده‌سازی کرد تا به رفتار نوآورانه کارکنان منجر شود. برنامه‌ریزی برای شرکت کارکنان و مدیران سازمان‌های ورزشی در سمینارهای

1. Creativity
2. Herbert Fox
3. George Seidel
4. Eric Fromm

آموزشی مختلف و همچنین شرکت در برنامه‌های آموزشی رسمی و غیررسمی مانند آموزش حین خدمت، یادگیری از طرق مختلف، یادگیری از طریق تجارب و دیگر روش‌ها، به خلاقیت و رفتار نوآورانه کارکنان کمک شایانی می‌کند. همچنین، تشکیل بانک‌های اطلاعاتی در بخش‌های مختلف کاری سازمان‌های ورزشی و نگهداری و بایگانی کردن دانش در این مخازن دانش می‌تواند به مدیران سازمان‌های ورزشی در راستای توسعه ظرفیت جذب بالقوه و بهره‌گیری از آن به ظرفیت جذب تحقق‌یافته در سازمان‌های ورزشی کمک کند. از دیگر پیشنهادها می‌توان به تسهیم دانش اشاره کرد. انتشار دانش از طریق همکاری بین کارکنان به‌گونه‌ای که یک شبکه اجتماعی در درون سازمان ورزشی خلق شود، می‌تواند زمینه‌ای برای رفتار نوآورانه کارکنان باشد. به‌طور خلاصه، باید تأکید کرد که سازمان‌های ورزشی با استقرار نظام جامع ظرفیت جذب بالقوه و بهره‌گیری و توسعه آن به ظرفیت جذب تحقق‌یافته، می‌توانند در راستای بهبود خلاقیت و رفتارهای نوآورانه کارکنان و شناسایی فرصت‌ها و پیش‌رانه‌های دانشی و بهره‌گیری حداکثر از آنها در راستای بهبود وضعیت سازمان‌های ورزشی گامی مهم بردارند. همچنین پیشنهاد می‌شود به‌منظور بهبود توسعه ظرفیت جذب سازمانی به مواردی مانند ایجاد جلسات بحث و گفت‌وگو با متخصصان و تبادل نظر به‌صورت حضوری، مجازی، جلسات سمینار و کارگاه‌های آموزشی نوین توجه شود. مدیر سازمان نیز باید برای توسعه و نشر دانش و اطلاعات، الگو باشد. زمانی که مدیر خود موارد ذکرشده را رعایت و حمایت کند، کارکنان به تبعیت از وی به رعایت اصول می‌پردازند. همچنین مدیر باید طراحی سیستم‌های ظرفیت جذب، پاداش، ارتقا و ارزیابی عملکرد، جهت توسعه خلاقیت و رفتار نوآورانه کارکنان و استقرار نظام پیشنهادهای کارا و مؤثر را در دستور کار خود قرار دهد و در پایان با توجه به عملکرد فردی، از معیارهایی که بر توسعه مهارت‌ها و توانایی‌های لازم برای انجام مطلوب و اثربخش کار تأکید دارند، استفاده کند. همچنین از مسئولیت‌های جمعی، حمایت کافی به‌عمل آورد. با توجه به مطالب ذکرشده در خصوص اثر ظرفیت جذب بر روی رفتارهای خلاقانه و نوآورانه کارکنان، پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان‌های ورزشی برای تحقق اهداف و تعالی سازمان‌ها به عوامل کلیدی موفقیت رفتارهای نوآورانه کارکنان توجه داشته باشند و یک سازمان یادگیرنده به‌وجود آورند تا دانش برای کل سازمان در دسترس باشد. همچنین مدیران با در نظر گرفتن ظرفیت جذب تحقق‌یافته و خلاقیت باید به‌گونه‌ای به طراحی فضای سازمان خود بپردازند، که محرک تحقق رفتارهای نوآورانه کارکنان در سازمان شوند و به این طریق استمرار بقای خود در محیط متلاطم امروز را تضمین کنند. در عمل مدیریت، اگر ظرفیت جذب بالقوه بهبود یافته باشد، دانش خارجی به‌راحتی به‌منظور تطبیق استراتژی عملیاتی سازمان به‌دست می‌آید، و در نتیجه بهبود در قابلیت جذب، رشد

توانایی‌های پویا را افزایش می‌دهد تا بتواند با سرعت بیشتری با تغییرات محیط مقابله کند. این مقاله به منظور بهبود رفتار نوآورانه کارکنان با استفاده از ظرفیت جذب و خلاقیت، پیشنهاد می‌کند ظرفیت جذب تحقق‌یافته می‌تواند برای کمک به وزارت ورزش و جوانان، دانش و اطلاعات داخلی و خارجی را ترکیب کند. جذب دانش خارجی به سازمان کمک می‌کند تا دانش خود را ایجاد کند و به‌طور مثبتی بر توانایی نوآوری کارکنان تأثیر بگذارد. پیشنهاد می‌شود که مدیران ارشد سازمان با انتخاب سبک رهبری مناسب برای بروز نوآوری و خلاقیت کارکنان و ایجاد فرهنگ اشتراک دانش در میان مدیران و کارکنان، مسیر سازمان را در دستیابی به اهداف راهبردی و ارتقای عملکرد سازمان در شرایط رقابتی و پیچیده امروزی هموار کنند. این موضوع تحقیقاتی می‌تواند در دیگر سازمان‌های دولتی و غیردولتی کشور نیز بررسی شود تا بدین‌وسیله علاوه بر گسترش دامنه مطالعاتی این موضوع ضمن آگاه ساختن مدیران ارشد از اهمیت ظرفیت جذب و دانش‌های سازمانی به آنان، در شناخت راهکارهای مؤثر در بروز نوآوری و خلاقیت و اشتراک دانش میان کارکنان و مدیران و برطرف کردن موانع اجرای آن و به‌تبع آن ارتقا و بهبود عملکرد سازمان در سطح ملی و بین‌المللی یاری رساند. با توجه به نقش افراد در انتقال دانش سازمانی برای ارتقای توانایی و انگیزه کارکنان می‌توان به اهمیت نقش آموزش، برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی، تشویق و پاداش‌های سازمانی پی برد. ایجاد چنین سازوکارهایی می‌تواند نقش مهمی در بهبود ظرفیت جذب کارکنان داشته باشد. در محیط رقابتی و دانش‌محور امروز، افزایش ظرفیت جذب و خلاقیت کارکنان که موجب نوآوری در سازمان می‌شود، یکی از برون‌دادهای مهم سازمانی است (که در این تحقیق مورد توجه قرار گرفت)، بنابراین پیشنهاد می‌شود که در مطالعات آینده به دیگر خروجی‌های مهم سازمانی چون عملکرد، مزیت رقابتی و انعطاف‌پذیری توجه شود. ارتباطات درون‌سازمانی قوی که از قلّه هرم سازمانی به کف هرم تسری پیدا می‌کند، عامل مهمی برای پیشبرد اهداف سازمان است. هنگامی که مدیران و کارکنان روابط گرم و صمیمانه‌ای داشته باشند و رسمیت در میان طبقات مختلف شغلی به حداقل ممکن برسد، زمانی که کارکنان به راحتی حرف‌های خود را به گوش مدیران عالی برسانند و مدیران هم این اطمینان و اعتماد را در میان کارکنان به‌وجود آورند که برای صحبت‌ها و نظرهای آنها ارزش قائل‌اند، کارکنان خود را جزئی از سازمان دانسته و با بروز رفتارهای نوآورانه و تعهد بیشتر پیگیر تحقق اهداف برنامه‌های سازمان خواهند بود. با توجه به مطالب می‌توان گفت چنانکه در سازمان‌های ورزشی مثل وزارت ورزش و جوانان که کارکنان و دانش آنها در این سازمان نقش کلیدی در پیشبرد اهداف آن که همانا توسعه امر ورزش است دارند، رهبران این سازمان در خصوص برنامه‌ها، اهداف، بازخورد و نیازها و روش‌های کسب این بازخورد را با کارکنان در

میان بگذارند و اطلاعات بازخورد به صورت برنامه‌ریزی شده باشد، برنامه‌ریزی به صورت مشترک صورت گیرد، رهبران از انتقال و تسهیم دانش حمایت کنند و به طور مستمر عملیات بهبود واحدها انجام گیرد، رهبران جو محل کار را بهبود بخشند و از آن حمایت کنند و از بیان آزادانه افکار و نگرش‌ها حمایت به عمل آید و به درد دل آنها گوش دهند و آنها را بشناسند. رهبران سازمان دانش و مهارت اعضا را افزایش دهند، از توسعه عملکرد فردی و گروهی حمایت شود تا موجب رفتارهای خلاقانه و نوآورانه کارکنان شود، درک صحیحی از نقاط ضعف و قوت کارکنان داشته باشند و رهبری دانش از طریق طراحی الگوی جامع پیمایش محیط می‌تواند منابع دانش محیط را ردگیری کند. مهم‌ترین منابع دانش عبارت‌اند از: دانشگاه‌ها، رقبا، عرضه‌کنندگان و مشتریان. از این راه سازمان می‌تواند افکار، ابزار و روش‌های نوینی را شناسایی کند که به طور بالقوه می‌تواند بر عملکرد سازمان مؤثر باشد. در سازمان باید افرادی با عنوان دروازه‌بان ۱ و مرزگستر ۲ وجود داشته باشد که اجازه بدهد دانش و اطلاعات که برای سازمان ذی‌ربط است، وارد سازمان شود و این کسی نیست جز رهبر و مدیر دانش‌محور. همچنین اختصاص بودجه مناسب و فراهم کردن شرایطی که تحقیق و توسعه در سازمان افزایش یابد، چراکه این خود عامل مهمی در افزایش ظرفیت جذب دانش در میان کارکنان است. ایجاد جوی که در آن اعتماد و روحیه مشارکت در بین اعضا افزایش یابد که این خود اعمالی در جهت افزایش دانش و به اشتراک‌گذاری دانش است. همچنین از آنجا که یادگیری سازمانی مبنی بر یادگیری فردی است، ظرفیت جذب دانش یک سازمان به سطح یادگیری اعضا و تمایل و توانایی آنها در فهم دانش بستگی دارد. مثلاً کارکنان با دانش بالای دانشگاهی بهتر می‌توانند دانش جدید در حوزه خود کسب کنند، محیط ورزشی امروز به طور فزاینده‌ای پیش‌بینی‌ناپذیر شده است و توانایی سازمان‌ها و باشگاه‌های ورزشی در به کنترل درآوردن منابع داخلی و توانایی‌شان در جهت جذب و انتقال دانش در میان کارکنان، برای بقا در محیط رقابتی ورزشی بسیار حیاتی است. سازمان‌هایی که قادر به شناخت قدرت دانش و توسعه فرهنگ جذب و انتقال دانش هستند، بهتر می‌توانند در عرصه رقابت آمادگی پیدا کنند. مدیران در سازمان‌های ورزشی باید متوجه باشند که هر جنبه از زنجیره ارزش، به واسطه کارایی ساختار فرایند جذب دانش می‌تواند مفید واقع شود. توسعه عواملی که مشوق فرایند جذب دانش است و حمایت از طرز نگرشی که می‌تواند به تمایل تسهیم، انتقال و جذب دانش و رفتارهای نوآورانه منجر شود، از نکات مهمی است که باید مورد توجه سازمان‌ها و باشگاه‌های ورزشی قرار گیرد. وقتی این عناصر به طور مناسب در محیط سازمانی نهادینه شوند، این سازمان‌ها می‌توانند کارکنان را برای جذب دانش تحریک کنند و موجب رفتارهای خلاقانه و نوآورانه کارکنان شوند. پیامدها: این تحقیق یک‌سری مشارکت‌های علمی ارائه

می‌دهد؛ اولاً، با تفکیک دو مؤلفه ظرفیت جذب براساس تحقیقات پیشین، ما مکانیزم دقیق تعامل به‌اشتراک‌گذاری دانش و ظرفیت جذب و خلاقیت در سطح فردی را توضیح می‌دهیم. ظرفیت جذب فردی کارکنان و به‌اشتراک‌گذاری دانش آنها جزء اصلی ظرفیت جذب سازمانی است (۲۵). بنابراین، درک اینکه ظرفیت جذب و به‌اشتراک‌گذاری دانش در یک سطح فردی در ارتباط است، به تحقیق در مورد ظرفیت جذب کمک می‌کند. دوم، با اتخاذ یک دیدگاه مدیریت دانش، پیشینه‌های جدید رفتار نوآورانه بررسی شد. مطالعات قبلی رفتار نوآورانه را به‌عنوان یکی از رفتارهای مثبت کارکنان در یک سازمان تلقی کرده‌اند. بنابراین، عوامل فردی، مانند انگیزه (زاهارا و جورج، ۲۰۰۲) و شخصیت (اولدهام و کامینگز، ۱۹۹۶) و همچنین عوامل زمینه‌ای مانند جو سازمانی (اسکات و بروس، ۱۹۹۴) و رهبری (پیترس و همکاران، ۲۰۱۰) به‌عنوان سابقه مهم شناسایی شده‌اند (۲۶). با این حال، رفتار نوآورانه فرد، پایه و اساس نوآوری سازمانی است که شامل ایجاد (یا پذیرش) و پیاده‌سازی دانش جدید می‌شود. بنابراین، این مطالعه یک دیدگاه مدیریت دانش را پذیرفت و معتبر بودن ظرفیت جذب و به‌اشتراک‌گذاری دانش و خلاقیت، پیشینه اصلی نوآوری سازمانی و از عوامل مهم نوآوری در سطح فردی نیز است. علاوه بر کمک‌های دانشگاهی، مطالعه فعلی دستورالعمل‌هایی را برای مدیران وزارت ورزش و جوانان ارائه می‌دهد؛ اولاً، برای تسهیل رفتار نوآورانه، هر دو مؤلفه ظرفیت جذب (بالقوه و تحقق‌یافته) کارکنان و اشتراک دانش و خلاقیت در میان آنها باید پرورش یابد. فردی با ظرفیت جذب بالا می‌تواند نقش یک دروازه‌بان دانش را در یک سازمان بازی کند. با این حال، برای اینکه دانش خارجی به‌درستی در سطح سازمانی استفاده شود، باید در میان کارکنان به اشتراک گذاشته شود و به کارکنان مناسب که به آن نیاز دارند، انتقال داده شود. این انتشار دانش نمی‌تواند بدون به‌اشتراک‌گذاری دانش فعال شود. برعکس، اگر کارکنان ظرفیت جذب کمتری داشته باشند و تنها بر روی به اشتراک گذاشتن دانش داخلی خود تمرکز کنند، دانش موجود به‌طور مکرر مورد سوءاستفاده قرار می‌گیرد و دانش خارجی با ارزش نادیده گرفته می‌شود. ثانیاً، تبدیل و بهره‌برداری از دانش خارجی به اندازه به‌دست آوردن و جذب آن مهم است. با پیشرفت سریع فناوری و چرخه عمر کوتاه محصول، الگوی نوآوری باز برای سازمان‌های ورزشی به‌دست آوردن شهرت است. در مورد نوآوری‌های باز یا واردشونده به درون سازمان، نقش ظرفیت جذب بالقوه، شناخت و پذیرش دانش خارجی ارزشمند، بسیار مهم است. با این حال، به‌درستی این دانش را با دانش داخلی موجود ادغام کرده و آن را به محصولات و خدمات جدید تبدیل کنید، ظرفیت جذب تحقق‌یافته نیز ضروری است. بنابراین به‌منظور فراهم کردن فرصت‌های بسیار برای کارکنان و برای یادگیری دانش خارجی، ارتباطات داخلی میان

کارکنان بخش‌های مختلف (یا واحدها) و مطالعات اکتشافی با بهره‌گیری از دانش خارجی و دانش داخلی، باید تشویق شود. به‌طور خاص، هر دو ظرفیت جذب بالقوه و ظرفیت جذب تحقق‌یافته به‌طور چشمگیری رفتار نوآورانه را تحت تأثیر قرار می‌دهد، خلاقیت نیز رفتار نوآورانه کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

منابع و مآخذ

1. Chang, H. T; Chou, Y. J; Liou, J. W; & Tu, Y. T. (2016). " The effects of perfectionism on innovative behavior and job burnout' : Team workplace friendship as a moderator. *Personality and Individual Differences*; 96, pp, 260-265.
2. Chang, Y. Y. (2006). " Cross-level Analysis of Team Goal Orientation on Team Innovation and Individual Innovative Behavior' :Using Task Reflection as the Moderating Variable, Master's thesis (unpublished), College of Business, Soochow University, Taipei City. pp, 827-851.
3. Janssen, O. (2000). " Job demands, perceptions of effortreward fairness, and innovative work behavior, *Journal of Occupational and Organizational Psychology* ;73 (3), pp, 287-302.
4. Kanter, R. (1988). " When a thousand flowers bloom Structural, collective, and social conditions for innovation in organization' , *Research in organizational behavior*; 10, pp, 169-211.
5. Messmann, G. & Mulder, R.H. (2011). " Innovative work behaviour in vocational colleges: Understanding how and why innovations are developed' . *Vocations and Learning*; Volume 4, pp, 63-84.
6. Duverger, P. (2011). " Using dissatisfied customers as a source for innovative service ideas' . *Journal of Hospitality & Tourism Research*; 1096348011413591. Volume: 36 issue: 4, pp, 537-563.
7. Ren, F. & Zhang, J. (2015). " Job Stressors, Organizational Innovation Climate, and Employees' Innovative Behavior' . *Creativity Research Journal*; Volume 27, pp, 16-23.
8. Tastan, S.B. (2013). " The influences of participative organizational climate and self-leadership on innovative behavior and the roles of job involvement and proactive personality: A survey in the Context of SMEs in Izmir' . *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. Volume 75, pp, 407-419.
9. De Jong, J. P. & Den Hartog, D. N. (2007). " How leaders influence employees' innovative behavior' . *European Journal of innovation management*; Volume 10, pp, 41-64.
10. Mura, M., Lettieri, E., Radaelli, G. & Spiller, N. (2013). " Promoting professionals' innovative behavior through knowledge sharing: the moderating role of social capital' . *Journal of Knowledge Management*; Volume 17, pp, 527-544.
11. Saadat, E. & Sadaghi, M. (2006). " Designing a Model for the planning of creativity in research institutions of the country' , *journals of Scientific-Research Daneshvar Raftar*; Issue 14.(In Persian).

12. Khozaei, L. & Keyzuri, A.H. (2015)." Challenges and barriers to creativity and innovation in higher education ,the first National Conference on Science Education and Psychology, Marvdasht. (In Persian).
13. Ebrahimi Moghadam, H., Zeinolabedin, F. (2015)." Core dimensions of creativity (fluency, flexibility, originality, elaboration on the details of academic achievement) ,First National Conference on Psychology. (In Persian).
14. Lundvall, B-A. (1992). "National Systems of Innovation: Towards a Theory of Innovation and Interactive Learning". Pinter: London. ISBN 1-85567-063-1.
15. Van-den-Bosch, F.A.J., Volberda, H.W. & de-Boer, M. (1999). "Coevolution of Firm Absorptive Capacity and Knowledge Environment: Organizational Forms and Combinative Capabilities" Organization Science; Vol. 11, No. 1. pp. 551-568.
16. Ghezavate, Arash & Saghafi, Fatemeh. (2015)." Technology Capture Capacity and its Relationship with Commercialization of Innovation: A Survey on Effective Factors' , Second International Conference on Technology Commercialization, Tehran, Science and Technology Park of Tehran University. (In Persian).
17. Zahra, S. A., & George, G. (2002)." Absorptive capacity: A review, reconceptualization, and extension .Academy of management review; 27(2), pp, 185-203.
18. Scott, Susanne G., and Bruce, Reginald A. (1994)." Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace ,The Academy of Management Journal. 1994 Jun; Vol. 37, No. 3: pp. 580-607. Published by: Academy of Management; Stable URL:http://www.jstor.org/stable/256701.
19. Lin, C., Tan, B., & Chang, S. (2002)." The critical factors for technology absorptive capacity .Industrial Management & Data Systems; 102(6), pp, 300-308.
20. Bakar, A. H. A., & Tufail, M. A. (2012)." Transforming Capability of Indigenous Contractors Through Technology Transfer : A Malaysia Experience.World Applied Sciences Journal; 16(10), pp, 1450-1461.
21. Moos, B., Beimborn, D., Wagner, H.-T., & Weitzel, T. (2011)." Knowledge Management Systems, Absorptive Capacity, and Innovation Success .pp,1-13.
22. Schilling, M. A. (2005)." Strategic management of technological innovation :McGraw-Hill/Irwin New York. pp, 325-335.
23. Mahdizadeh, M., Heidari, Gh., Mirzaei, Y. (2011)." Identification of factors affecting technology transfer ", Quarterly Journal of Parks and Growth Centers; No. 25. (In Persian).
24. Adler, J.H. (1965)." Absorptive Capacity: The Concept and its Determinants, Brookings Institution, Washington .pages,178.
25. Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990)." Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation .Administrative science quarterly; pp, 128-152.
26. Minhyung, K & Mi-Jung, L. (2016)." Absorptive capacity, knowledge sharing, and innovative behaviour of R&D employees' ,Technology Analysis & Strategic Management; DOI: 10.1080/09537325.2016.1211265. pp,1-15.
27. Vinding, A. L. (2000)." Absorptive Capacity & Innovative Performance: A Human Capital Approach ;DRUID/1KE Group, Denmark. pp, 507-517.

28. Moradi, M., Valipour, M. A., Yakidah, K., Safar Dost, A., Abdollahian, F. (2014). " Investigating the Role of Knowledge Capacity on Innovative Organizational Performance" The Perspective of Business Management; 13: pp, 79-102.(In Persian).
29. Minbaeva, D. B., Makela, K., and Rabbiosi, L. (2010). " Explaining Intra- Organizational Knowledge Transfer at the Individual Level' .Knowledge Creation Diffusion Utilization SMG Working; (1): pp,1-36.
30. Kostopoulos, K; Papalexandris, A; Papachroni, M; Ioannou, G. (2010). "Absorptive capacity, innovation, and financial performance?" Journal of Business Research. 64, pp, 1335–1343.
31. Sarougi, H., Liberes, D., Boramember, A. (2015). "Investigating the relationship between creativity and innovation: meta-analysis of organizational, cultural and environmental factors". Business Partnership Magazine; JBV-05742; No. pages 18.
32. March, James G., and Herbert, Alexander S. (1958). " Organizations" .Oxford: Wiley.pp,1-10.
33. Fosfuri, A., and Tribo, Josep A. (2008). "Exploring the Antecedents of Potential Absorptive Capacity and its Impact on Innovation Performance." Omega; 36 (2): pp, 173–187.
34. Purtahmasebi, S., Tajvar, A., & Seyed kalan, S. M. (2011). " The relationship between individual and organizational creativity Secondary School Principals city of Ardabil, Ingenuity and creative in the Humanitie' .Year (1); vol. 1, pp, 21-40. (In Persian).
35. Seyed Kalan, S. M., Zahid Babolan, A. (2016). "Investigating the Effect of Innovative Perceptual Organizational Climate on Creative Self-efficacy and Innovative Teachers' Behavior Using Structural Equation Modeling". Management on Organizational Training, Ardabil University, Year 4, No 1, spring and Summer 94, pp, 125-103. (In Persian).

Investigating the Effect of Absorptive Capacity and Creativity on Experts' Innovative Behavior in Ministry of Sport and Youth of Iran

Mir Hasan Seyed Ameri¹ - Homayoun Abbasi² - Ezatollah Jamshidi^{3*}

1. Professor, Department of Sport Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Urmia University, Urmia, Iran 2.

Assistant Professor, Department of Sport Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran 3. PhD Student in Sport Management, Faculty of Physical

Education and Sport Sciences, Urmia University, Urmia, Iran

(Received: 2017/10/04; Accepted: 2018/04/22)

Abstract

The aim of this study was to investigate the effect of absorptive capacity and creativity on experts' innovative behavior in Ministry of Sport and Youth of Iran. The research method was descriptive-survey and applied in terms of aims. The statistical population included all experts of Ministry of Sport and Youth ($N=400$) and 196 subjects were selected as the statistical sample by proportional stratified random sampling method. For data collection, three standard questionnaires of innovative behavior (Scott and Bruce, 1994), absorptive capacity (Zahra and George, 2002) and (Jansen, Van Den Bosch, and Volberda, 2005), and creativity (Randsip, 1998) were used. For data analysis, structural equation modeling (SEM) and path analysis by the LISREL8.70 software were used. The results showed a significant and positive relationship between absorptive capacity and creativity and innovative behavior. Therefore, it can be concluded that managers of sport organizations should assess and develop sharing of knowledge, creativity and providing opportunities to access external knowledge, internal communications among employees and the ability of employees to discover and exploit knowledge which triggers innovative behaviors and improves the performance of sport organizations.

Keywords

Ministry of Sport and Youth, potential absorptive capacity, structural equation modeling.

* Corresponding Author: Email: ezatollajamshidi@yahoo.com ; Tel: +989189222015