مجله علمی پژوهش درمدیریت ومطالعات اجتماعی، شماره ۱۵ ، بهار ۱۳۹۸جلد۳، ص ۱۵۱-۱۳۷
http://www.jmss.ir

مجله علمی پژوهش درمدیریت ومطالعات اجتماعی (سال پنجم)
شماره ۱۵ / بهار ۱۳۹۸ / ص ۱۵۱-۱۳۷

تحلیلی بر ظرفیت‌های جذب دانش در اداره‌کل ورزش و جوانان استان خوزستان با تأکید بر کارآفرینی سازمانی و عملکرد نوآورانه

شهرزاد غالیان[۱]،عباس جهان تاب‌نژاد[۲]

[۱] کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه شهید چمران اهواز

[۲] کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه شهید چمران اهواز

نویسنده مسئول:

عباس جهان تاب نژاد

چکیده

هدف پژوهش تحلیلی بر ظرفیت‌های جذب دانش در اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان با تأکید بر کارآفرینی سازمانی و عملکرد نوآورانه بود. روش تحقیق وصیفی-همبستگی و از نظر هدف کاربردی که به شکل میدانی گرداوری شد. جامعه آماری، کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خوزستان (N=250) تشکیل داده بودند که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۱۵۰ نفر به عنوان نمونه برآورد گردید. ابزار گردآوری پرسشنامه ظرفیت‌های جذب گارسیامورالس و همکاران (۲۰۱۳)، کارآفرینی سازمانی مارتین روجاس و همکاران (۲۰۱۳) و عملکرد نوآورانه گاندی و همکاران (۲۰۱۱) بود. روایی صوری و محتوایی توسط چند تن از اساتید مدیریت ورزشی بررسی و پس از اصلاحات پخش گردید. روایی همگرا و واگرا نیز حاکی از برقراری روایی سازه‌ای پرسشنامه داشت. یافته‌ها نشان داد که آزمون مدل از برازش مطلوبی برخوردار بود. شاخص‌های ظرفیت جذب تاثیر معنی‌داری بر کارافرینی سازمانی و عملکرد نوآورانه دارد. زمانی کارآفرینی سازمانی به نحو مناسب توسعه پیدا خواهد کرد که دانش و خلاقیت کارکنان بتواند به مرحله‌ی بهره‌برداری برسد و از این طریق سازمان را برای عملکردی متفاوت نسبت به قبل و عملکردی نوآورانه در راستای اهداف سازمانی هدایت نماید.

کلیدواژه:

کارافرینی سازمانی، عملکرد نوآورانه، ظرفیت جذب، خلاقیت سازمانی

مقدمه

ورزش، صنعت منحصربه‌فرد و پویایی است که ذاتاً در بخش‌های متعددی کارآفرینانه است (سیلیتی و چادویک[1]، ۲۰۱۲). منحصربه‌فرد بودن ورزش با درنظرگرفتن گسترش کارآفرینی در صنایع و سازمان‌ها، فرصت‌های پویایی را برای کارآفرینی فراهم کرده است (سیلیتی و چادویک، ۲۰۱۲؛ سانتومیر[2]، ۲۰۰۲: ۵). به گونه‌ای که نقش کارآفرینی در ورزش در ایجاد مزیت رقابتی و انتقال آن به مشتریان معنادار است. کارآفرینی عنصری مهم در موفقیت یک صنعت و سلامتی اقتصادی است. در این میان، تعریف پذیرفته شدهٔ جهانی برای کارآفرینی مشاهده نشده و معمولاً کارآفرینی در واژه‌های اقتصادی مرتبط با کسب‌وکار تعریف شده است (سیلیتی و چادویک، ۲۰۱۲). کارآفرینی و ایجاد بستر مناسب برای توسعه آن، از ابزار پیشرفت اقتصادی کشورها، بـه ویژه کشورهای در حال توسعه است. بر اساس بیانیه جهانی کارآفرینی، همبستگی زیادی میان رشد اقتصاد ملی و سطح فعالیت کارآفرینی ملی و سازمانی وجود دارد. در هر کشوری کارآفرینان بـه صورت بالقوه وجود دارد و باید تلاش شود که توانایی‌های آنان بیشتر شده و مهم‌تر از همه، ساختارهای موجود اجازه دهد که کارآفرینان ابراز وجود کنند (نجفی‌کانی و همکاران، ۱۳۹۴: ۳۸). توسعه کارآفرینی فرآیندی پیچیده، بلند مدت و فراگیر است که البته نقش به سزایی در رشد و توسعه اقتصادی کشورها دارد، به طوری که امروزه کارآفرینی به راهبردی‌ترین و مهم‌ترین ابزار اقتصادی جوامع پیشرفته تبدیل شده است در واقع رشد و توسعه اقتصادی کشورها مرهون کارآفرینان و فعالیت‌های کارآفرینانه است. از این رو لازمه دستیابی به توسعه و پیشرفت اقتصادی کشورها، توسعه کارآفرینی است (زالی و رضوی، ۱۳۸۷: ۳۲).

در این میان نیاز سازمان‌ها به کارآفرینی و وابسته شدن بقای سازمان‌ها به این پدیده موجب پیدایش قلمرو خاصی از این مفهوم به نام کارآفرینی سازمانی شده است (والس[3] و همکاران، ۲۰۰۶: ۳۱). از دیدگاه کوراتکو[4]، کارآفرینی سازمانی، مجموعه فعالیت‌هایی است که بهره‌برداری از مزایای رقابتی نوآوری را در یک سازمان امکان‌پذیر می‌کند و رهیافتی در نهادینه کردن نوآوری در سازمان‌هاست (کوراتکو و همکاران، ۲۰۰۵: ۷۰۱). مفهوم کارآفرینی سازمانی از چهار دهه میلادی پیش تاکنون تحول یافته است و در طول زمان تعاریف آن دستخوش تغییرات زیادی شده است. کارآفرینی سازمانی، فرآیند کارآفرینانه در یک سازمان از پیش تأسیس شده بدون توجه به اندازه آن است که امکان دارد به کسب و کار جدید، گرایش‌ها و فعالیت‌های نوآورانه مانند توسعه محصولات یا خدمات جدید، فناوری‌های جدید، راهبردهای جدید و شیوه‌های اجرای جدید منجر شود (هیسریچ و آنتونیک[5]، ۲۰۰۱: ۴۹۶).

با شکل‌گیری تمام این تعاریف گوناگون از کارآفزینی سازمانی، در قرن بیستم میلادی کارآفرینی سازمانی به تلاش بنگاه به منظور ایجاد منافع رقابتی پایدار به عنوان اساس و پایه‌ی رشد سودآور ارتباط یافته است. کارآفرینی سازمانی ابتدا بر محصولات و بازارهای جدید تمرکز داشت، اما به تازگی تحقیقات این حوزه بر تأثیر کارآفرینی سازمانی بر نوآوری در فرآیندهای داخلی و عملکرد و سودآوری متمرکز شده است (دورگس[6]، ۲۰۱۳: ۱۹۶)؛ به عبارت دیگر، امروزه کارآفرینی سازمانی به مفهوم تعهد سازمان و شرکت به ایجاد و معرفی محصولات جدید، فرآیندهای جدید و نظام‌های سازمانی نوین است (احمدپور، ۱۳۹۱: ۲۸). اندیشمندان و محققان دیگر نیز تعاریف و مفاهیم دیگری از کارآفرینی سازمانی را ارائه داده‌اند: کوراتکو و همکاران (۲۰۱۴) نکته اساسی و پنهان مانده در مفهوم کارآفرینی سازمانی را بازسازی، نوآوری، خلاقیت و رهبری در سازمان‌های امروزی می‌دانند و آن را برای بهره‌وری و اثربخشی در هر سازمانی لازم تلقی می‌کنند. کارآفرینی سازمانی عنصر بسیار مهمی در توسعه‌ی سازمانی و توسعه اقتصادی است و محققان و اندیشمندان از اوایل دهه ۱۹۸۰ به علت تأثیر این پدیده بر عملکرد و تجدید حیات سازمانی به آن روی آورده‌اند (ترو[7] و همکاران، ۲۰۱۴). در واقع کارآفرینی سازمانی حاصل جمع نوآوری، خودنوسازی و تلاش‌های مخاطره آمیز یک سازمان در راستای فعالیت‌های اقتصادی تعریف می‌شود (ترو و همکاران، ۲۰۱۴). پلتولا[8] (۲۰۱۲) نیز کارآفرینی سازمانی را یک راهبرد بالقوه حفظ بقا برای سازمان‌هایی می‌داند که در محیط کسب‌وکارهای رقابتی شدیدی در حال فعالیت هستند (پلتولا، ۲۰۱۲). همچنین مطالعات پیشین نیز نشان می‌دهند همواره گرایش‌ها و فعالیت‌های کارآفرینانه در کشورهای غربی و توسعه یافته به بهبود عملکرد و رشد سازمان‌ها منجر می‌شود. به علاوه، سازمان‌ها فعالیت‌های کارآفرینانه خود را با این فرض پیگیری می‌کنند که اقدامات آنها به عملکردی در سطح بالاتر یا حداقل حفظ عملکرد آنها منجر می‌شود و رقابت‌پذیری و نوآوری را افزایش می‌دهد (قاسمیه و عبدالهی، ۱۳۹۱: ۳۱).

امروزه در فضای رقابتی، سازمان‌ها در تلاش هستند تا با ایجاد مزیت رقابتی پایدار از طریق ارتقای عملکرد و نوآوری سازمانی رونق پیدا کنند و خود را با تغییرات انطباق دهند (سنجقی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۲۷). به منظور دستیابی به عملکرد پایدار و در امان بودن در چنین محیطی،

1. Ciletti & Chadwick
2. Santomier
3. Wales
4. Kuratko
5. Hisrich & Antonic
6. Burgess
7. Turro
8. Peltola

سازمان‌های توانمند در زمینه‌ی نوآوری قادرند که با پیچیدگی و تغییرات فزاینده مقابله کرده، به چالش‌ها سریع‌تر پاسخ دهند (جیمنزجیمنز و سانزواله[1]، ۲۰۱۱: ۴۰۹). نوآوری، فعالیت پیچیده‌ای است که دانش جدید را برای اهداف تجاری بکار می‌گیرد. بخشی از این دانش از منابع خارجی بدست می‌آید، از این رو توانایی برای بهره‌برداری از دانش خارجی یک عامل حیاطی برای قابلیت نوآورانه است (فوسفیوری و تریبو[2]، ۲۰۰۸: ۱۷۵). هابر[3] در سال ۱۹۹۱ بیان کرد که این منبع خارجی صرفاً به اعضای خارج سازمان اشاره ندارد، بلکه دیگر واحدهای سازمان نیز می‌توانند به عنوان منبع خارجی کسب دانش تلقی شوند (هابر، ۱۹۹۱: ۱۰۲). سازمان‌ها برای بهره‌برداری از این دانش خارجی نیازمند قابلیتی هستند که با توجه به نظر کوهن و لوینتال[4] (۱۹۹۰) به عنوان ظرفیت جذب دانش معرفی شده است (تسای[5]، ۲۰۰۱: ۹۹۸). ظرفیت جذب دانش در قالب فرآیندهای یادگیری سازمانی، انتقال دانش بین واحدهای سازمانی را تسهیل می‌کند (مینباوا[6] و همکاران، ۲۰۱۴: ۴۰). ظرفیت جذب دانش به عنوان یک مجموعه از فرآیندها و روندهای سازمانی است که در آن سازمان به کسب، شبیه‌سازی، انتقال و استخراج دانش از منابع خارجی (یا سایر واحدهای سازمان) می‌پردازد تا با ایجاد قابلیت‌های پویا توانایی سازمان برای دستیابی و حفظ مزیت رقابتی افزایش پیدا کند (زاهرا و گئورگه[7]، ۲۰۰۲: ۱۸۸).

از دیدگاه لین[8] همکاران (۲۰۰۶)، ظرفیت جذب در سه بعد مفهوم‌سازی و اندازه‌گیری شده است: ۱. دارایی؛ ۲. قابلیت‌های ذاتی؛ ۳. قابلیت پویا. ظرفیت جذب به عنوان دارایی، به معنای سطح دانش پیشین واحدهای سازمانی (ظرفیت ایستای دانش) است و با معیارهایی چون شدت تحقیق و توسعه و غیره ... سنجیده می‌شود. ظرفیت جذب به عنوان قابلیت ذاتی سازمان، فرآیندهای کاری محسوب می‌شود که شرکت برای تعیین، شبیه‌سازی و تبدیل و بکارگیری دانش خارجی به‌کار گرفته است (به نقل از مرادی و همکاران، ۱۳۹۲: ۸۳). قابلیت پویا نیز به ظرفیت سازمان برای ایجاد، گسترش و بهبود منابع اشاره می‌کند که از قابلیت ذاتی متمایز است و توانایی‌های سازمانی برای بازسازی قابلیت‌های دیگر را مد نظر قرار می‌دهد (روبرتس[9] و همکاران، ۲۰۱۲: ۲۸). سان[10] و همکاران (۲۰۰۹) و کاستوپولوس[11] و همکاران (۲۰۱۱) نیز با بررسی ظرفیت جذب، این مؤلفه را یکی از توانایی‌های سازمان معرفی کردند که برای کسب، شبیه‌سازی، تبدیل و استخراج دانش به‌کار می‌رود و تأثیر مثبتی بر عملکرد نوآورانه دارد. همچنین رمضانیان و همکاران (۱۳۹۰) با بررسی رابطه بین تسهیم دانش، توانایی جذب و قابلیت نوآوری سازمانی، رابطه مثبت بین ظرفیت جذب و قابلیت نوآوری سازمانی را بررسی کرده‌اند. در پژوهش کوهن و لویتهال[12] (۱۹۹۰) نیز ذکر شده است ظرفیت جذب تحقق یافته در سازمان، تابعی از قابلیت‌های تغییر شکل و بهره‌برداری است که در آن ظرفیت سازمان برای توسعه‌ی دانش جذب شده منعکس می‌شود. این قابلیت‌ها توانمندی‌های حیاطی در نظر گرفته می‌شوند که به سازمان اجازه‌ی رقابت در عرصه‌ی نوآوری را می‌دهند (به نقل از نصراصفهانی و همکاران، ۱۳۹۵: ۳۸۰).

در این راستا سازمان‌ها از نوآوری به عنوان یک وسیله برای ایجاد انطباق سازمانی، مقابله با فشارهای رقابتی و تغییر تقاضاهای مشتری نام می‌برند (کاستوپولوس و همکاران، ۲۰۱۱: ۱۳۳۷). امروزه نوآوری یک عامل مؤثر بر موفقیت و بقای سازمان‌های دانش‌محور و منبعی اصلی در کسب مزیت رقابتی تلقی می‌شود (هوسما[13] و همکاران، ۲۰۰۹: ۱۱۶). نوآوری به یک ایده، محصول یا فرآیند، یک سامانه یا وسیله که به وسیله اعضای جامعه به عنوان یک موضوع جدید درک شود، اطلاق می‌شود (هانگ[14] و همکاران، ۲۰۱۱: ۲۱۵). بنابراین امروزه با در نظر گرفتن فشار رقابتی، اندازه‌گیری عملکرد نوآوری اهمیت بیشتری یافته است و محققان و اندیشمندان به شاخص‌های مناسبی برای مطالعه عملکرد نوآوری نیاز پیدا کرده‌اند، زیرا در تحقیقات صورت گرفته ارتباط مثبت بین عملکرد نوآوری و عملکرد سازمان اثبات شده است (سودر و شرمن[15]، ۱۹۹۳). عملکرد نوآورانه در واقع به مجموعه فعالیت‌هایی اطلاق می‌شود که در اندازه‌گیری خروجی‌های فناورانه در نظام نوآوری ملی به یاری پژوهشگران می‌آید (نصراصفهانی و همکاران، ۱۳۹۵: ۳۸۲). عملکرد نوآورانه شامل تبصره‌هایی به منظور ارزیابی اثربخشی فعالیت‌های نوآوری و تأثیر آنها بر موفقیت سازمانی است (لندل و وارموس[16]، ۲۰۱۴: ۵۰۵). هرچند عملکرد نوآوری از یک سازمان به سازمان

1. Jiménez-Jiménez & Sanz-Valle
2. Fosfuri & Tribó
3. Huber
4. Cohen & Levintal
5. Tsai
6. Minbaeva
7. Zahra & George
8. Lin
9. Roberts
10. Sun
11. Kostopoulos
12. Cohen & Levithal
13. Homsma
14. Hung
1. Souder & Sherman
2. Lendel & Warmus

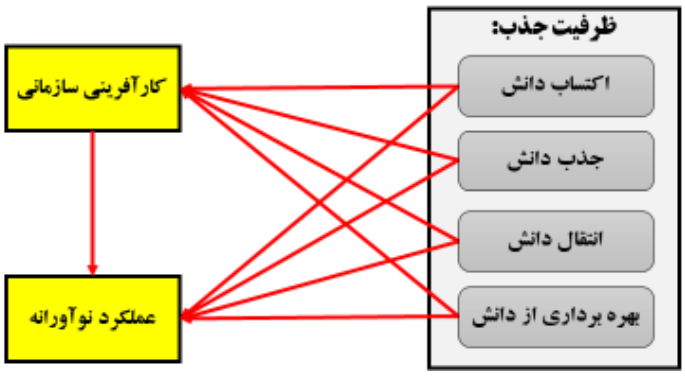
دیگر و از یک کشور به کشوری دیگر متفاوت است و عوامل مختلفی بر آن تأثیر می‌گذارد (بیزوی و سیپوس[1] و همکاران، ۲۰۱۴: ۴۱۶) می‌توان گفت عملکرد نوآوری اندازه‌گیری عملکرد یک رویکرد پذیرفته شده یا یک معیار اندازه‌گیری جدید برای اندازه‌گیری عملکرد سازمانی است. عملکرد نوآوری را از طریق میزان رشد سالانه‌ی ورودی و خروجی نوآوری، ذخیره دانش و بهره‌وری پژوهش‌ها تعریف می‌کنند (لندل و وارموس، ۲۰۱۴: ۵۰۵). عملکرد نوآورانه اغلب با بررسی تعداد دستاوردهای آشکار، گزارش‌های ثبت شده و پروژه‌های جدید که سازمان در روال کاری خود بر عهده می‌گیرد تعیین می‌شود. به عقیده دامنپور[2] (۱۹۹۰)، ارتباط بین نوآوری و عملکرد سازمان‌ها به نحوه‌ی اندازه‌گیری عملکرد بستگی دارد. در تحقیقات صورت گرفته در زمینه‌ی نوآوری و اقتصاد، تعداد نوآوری‌های ثبت شده یا قابل ثبت (فرایندهای جدید، محصولات یا فناوری‌های جدید) عامل بسیار مهمی در ارزیابی میزان خلاقیت و عملکرد نوآورانه سازمان‌ها در نظر گرفته شده است. جاموت و پین[3] (۲۰۰۵) نیز افزودند کشورهایی که کسب و کارهایی با بخش تحقیق و توسعه قوی دارند، به طور مشخص بیشترین تعداد ثبت اختراعات را نسبت به جمعیت خود دارند. همچنین کوهن و لوینتال (۱۹۸۹) به نقش دانش در فرآیند نوآوری اشاره کردند. به نظر آنها ظرفیت جذب دانش برای ایجاد دانش جدید در سازمان اهمیت زیادی دارد. هرچند حفظ و توسعه‌ی ظرفیت جذب در یک سازمان به ایجاد هزینه‌هایی در بخش تحقیق و توسعه منجر می‌شود، ظرفیت جذب به طور مثبت بر عملکرد نوآورانه تأثیر می‌گذارد (به نقل از یوسر[4] و همکاران، ۲۰۱۲: ۵۷۲).

در راستای بررسی متغیرهای این پژوهش، تحقیقات گوناگونی صورت گرفته است؛ به طوری که جعفرپور و رضایی (۱۳۹۳) در نتایج خود در زمینه نقش جذب دانش در نوآوری سازمان صدا و سیمای استان گیلان نشان دادند که ظرفیت جذب دانش بر نوآوری اثرگذار است. نتایج پژوهش مرادی و همکاران (۱۳۹۲) نیز مؤید این است که بین ظرفیت جذب فردی و ظرفیت جذب سازمانی رابطه وجود داشته و این دو نیز بر عملکرد نوآورانه اثرگذار هستند. در این زمینه نصراصفهانی و همکاران (۱۳۹۵) در نتایج پژوهش خود نشان دادند که ظرفیت جذب دانش از طریق کارآفرینی سازمانی بر عملکرد نوآورانه تأثیر دارد، ولی تأثیر مستقیم ظرفیت جذب در دو بعد اکتساب و انتقال دانش را بر عملکرد نوآورانه تأیید نکردند. برخی دیگر از محققان نیز نشان داده‌اند که ظرفیت جذب دانش از طریق کارآفرینی سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد (گارسیامورالس[5] و همکاران، ۲۰۱۳). نتایج پژوهش بوجیکا و فونتس[6] (۲۰۱۳) که در زمینه‌ی اکتساب دانش و کارآفرینی صورت گرفته است نیز بیانگر این است که اکتساب دانش و کارآفرینی سازمانی هر دو تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمان‌ها دارند، اما تأثیر اکتساب دانش بر ارتباط بین کارآفرینی سازمانی و عملکرد نوآورانه به عنوان متغیر تعدیلگر منفی بود که تغییرات آن به سطح منابع دانش‌بنیان سازمان‌ها بستگی دارد. رفیعی و همکاران (۱۳۹۴) تأثیر دانش بر عملکرد و نوآوری را مورد بررسی قرار دادند. در نتایج خود نشان دادند که دانش سازمانی بر اطلاعات نوآورانه، کارایی کسب اطلاعات و تفسیر از این اطلاعات تأثیرگذار است. راغفر و همکاران (۱۳۹۷) به بررسی اقتصاد دانش بر کارآفرینی در کشورهای منتخب پرداختند و نشان دادند که تمام مؤلفه‌های اقتصاد دانش‌بنیان (کارآفرینی نوپا، آموزش و منابع انسانی، نظام نوآوری و رژیم‌های اقتصادی و نهادی) به غیر از متغیر فناوری اطلاعات و ارتباطات اثری مثبت و معنادار بر کارآفرینی طی دوره مورد مطالعه داشتند. همچنین درکشورهای نوآوری‌محور نیز تمام مؤلفه‌های اقتصاد دانش‌بنیان تأثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی داشته‌اند. در همین زمینه گیچیو و لینک[7] (۲۰۱۶) در مطالعه‌ای با عنوان عملکرد اقتصادی کارآفرینان نوپا که بر روی عملکردهای نوآورانه تجاری در آمریکا انجام گرفته، با استفاده از مدل پروبیت به ارزیابی عملکرد تحقیق و توسعه بر سازمان‌های کوچک مبتنی بر فناوری پرداخته و به این نتیجه رسیدند تحقیق و توسعه تأثیر مثبت بر روی کارآفرینی سازمان‌ها دارد. به عبارت دیگر سازمان‌های نوپایی که به میزان بالایی از فناوری توسعه یافته در تجاری‌سازی خود استفاده می‌کنند احتمال شکست کمتری در پروژه‌ها دارند. موسوی و شبگومنصف (۱۳۹۷) نیز در نتایج پژوهش خود در زمینه‌ی بررسی نقش دانش فنی در تشخیص و بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینانه بیان می‌کنند که داشتن دانش توام با خلاقیت و نوآوری می‌تواند پایه‌گذاری کارآفرینی باشد. دیانتی و زارع (۱۳۹۶) نقش نظام مدیریت منابع انسانی در پرورش یا ممانعت از کارآفرینی سازمانی را مورد بررسی قرار دادند و بیان کردند که نقش نظام مدیریت منابع انسانی در پرورش یا ممانعت از کارآفرینی سازمانی بسیار مهم است. زیرا فقدان ویژگی‌های کارآفرینانه در زیرسیستم‌های نظام مدیریت منابع انسانی، می‌تواند تا حد قابل توجهی از شکل‌گیری رفتار کارآفرینانه در سازمان ممانعت به عمل آورد. بنابراین به منظور ترغیب و پرورش کارآفرینی سازمانی، استقرار یک نظام مدیریت منابع انسانی کارآفرینانه ضروری است. فریرا[8] و همکاران (۲۰۱۷) کارآفرینی استراتژیک مبتنی بر جذب دانش را مورد مطالعه قرار دادند و بیان کردند که جذب دانش بر کارآفرینی استراتژیک اثرگذار است. بنابراین دانش در سطوح فردی و سازمانی می‌تواند به عنوان زمینه‌ساز فعالیت‌های کارآفرینی استراتژیک

3. Bîzoi & Şipoş
4. Damanpour
5. Jaumotte & Pain
6. Yusr
7. García-Morales
8. Bojica & Fuentes
9. Gicheva & Link
1. Ferreira

در سازمان باشد. سارانگو-لالانگی[1] و همکاران (۲۰۱۸) نیز توسعه زمینه‌های کارآفرینی پایدار را مورد بررسی قرار دادند و نشان دادند کارآفرینی پایدار در راستای بهره‌برداری از فرصت‌های خلاقانه برای کسب منافع اقتصادی، عدالت در جامعه، کیفیت محیط زیست و حفظ فرهنگ است و می‌تواند به‌عنوان مزیت رقابتی، شناسایی فرصت‌های کسب و کار جدید و تولیدات پایدار، روش تولید و سازماندهی فرآیندهای کسب و کار پایدار شناخته شود.

امروزه اهمیت سازمان‌های نوآور و کارآفرین به اندازه‌ای است که موتور رشد اقتصادی در توسعه‌ی اقتصادی کشورها شناخته می‌شوند. بر این اساس در سال‌های اخیر در ایران نیز به شناسایی عوامل زمینه‌ساز نوآوری سازمان‌ها توجه زیادی شده است و پژوهشگران با مطالعه‌ی سازمان‌های نوآور و کارآفرین در پی شناسایی و معرفی عوامل مشترکی هستند که موجب بهبود وضعیت کارآفرینی سازمانی می‌شود و عملکرد نوآورانه‌ای را به همراه دارد. توجه به سازمان‌های نوآور و کارآفرین در ایران به حدی اهمیت دارد که مقام معظم رهبری این سازمان‌ها را راهکاری برای جایگزینی درآمدهای نفتی می‌دادنند (میرکازهی، ۱۳۹۴: ۳). در این میان در حوزه ورزش و کارآفرینی در این بخش با توجه به اهمیت روزافزونی که برای ایجاد اشتغال، تولید و توجه به بعد اقتصاد مقاومتی، بسیار مهم به نظر می‌رسد. به طوری که راتن[2] (۲۰۱۱) نیز معتقد است که کارآفرینی در ورزش اهمیت بسیار زیادی دارد؛ زیرا، کارآفرینی در این زمینه می‌تواند انجام فعالیت‌های نوآورانه را تشویق کند و موجب تغییرات اجتماعی شود و همچنین، کارآفرینی ورزش می‌تواند به توسعهٔ سازمان‌های ورزشی و افزایش تعداد تولیدات و خدمات جدید و اختراعات کمک کند. لذا کارآفرینی ورزشی امری پویاست و بر حوزه‌های متعددی از مدیریت همچون استراتژی کسب و کار، مدیریت بحران، توسعه ورزش‌های جدید، مدیریت عملکرد، نوآوری در تولید، استراتژی‌های ترویجی، موضوعات اجتماعی و توسعه فناوری اثر می‌گذارد. حال با توجه به پتانسیل‌های موجود در این زمینه و وجود فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در حوزه ورزش، نگاه جدی مسئولان این حوزه را بیش از پیش می‌طلبد که با حمایت از دانش و اطلاعات این قشر از جامعه و استفاده از دانش آنان در سطوح مختلف سازمانی از جمله بعد کارآفرینی سازمانی به این مهم توجه کنند. جذب دانش و اطلاعات در سطوح گوناگون آن یعنی اکتساب، جذب، انتقال و بهره‌برداری در سازمان‌ها با فراهم کردن بستری مناسب از علوم مرتبط می‌تواند راهی برای بهبود عملکرد نوآورانه و افزایش کارآفرینی سازمانی باشد. چرا که دانش در حال پیشروی به سوی دستیابی به بروزترین و بهترین راه‌های ممکن در جهت اداره کردن و مدیریت مناسب در یک سیستم سازمانی است و با وجود دانش است که می‌توان به ایده‌های خلاق برای عملیاتی کردن آنها و کارآفرینی و عملکرد نوآورانه دست یافت. از سوی دیگر این دانش است که قادر خواهد بود یادگیری سازمانی را که منجر به خلق دانش دیگری می‌شود، توسعه دهد. در واقع هرچه جذب دانش در سازمان بهتر مدیریت شود اطلاعات جدید و تازه که باعث ایجاد کارآفرینی و عملکرد نوآورانه در سازمان می‌شود، از طریق سازمان بهتر درک و دریافت خواهد شد. حال با توجه به اهمیت موضوع و چارچوب آن بخصوص در ادارات کل ورزش و جوانان ما در پی بررسی و پاسخ به این سوال هستیم که ظرفیت جذب دانش و اثرات آن بر کارآفرینی و عملکرد نوآورانه در اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان چگونه است؟ بر این اساس و با توجه به زیربنای نظری محقق متغیرهای پژوهش را در قالب یک مدل مفهومی گردآوری کرده و به بررسی آن می‌پردازد (شکل ۱).



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی

روش تحقیق حاضر از نوع کاربردی بوده و از نظر امکان کنترل متغیرها از نوع تحقیقات غیر آزمایشی و از نوع تحقیقات توصیفی – همبستگی، مبتنی بر معادلات ساختاری است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش، کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خوزستان در سال ۱۳۹۷ بود (N=250) که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۱۵۰ نفر برای نمونه برآورد گردید. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه

2. Sarango-Lalangui
3. Ratten

گارسیامورالس[1] و همکاران (۲۰۱۳) با ۱۱ سوال (بهره‌برداری از دانش ۲ سوال، اکتساب با ۳ سوال، انتقال دانش با ۴ سوال و جذب دانش با ۲ سوال) در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت، برای متغیر کارآفرینی سازمانی از پرسشنامه مارتین روجاس[2] و همکاران (۲۰۱۳) با ۱۱ سوال در طیف ۵ ارزشی لیکرت و برای سنجش متغیر عملکرد نوآورانه از پرسشنامه گاندی[3] و همکاران (۲۰۱۱) با ۶ سوال استفاده شده است. ابتدا باید از روایی محتوای سنجه اطمینان حاصل می‌شد؛ با هدف حصول اطمینان از روایی محتوای سنجه، محقق اقدام به انجام تعیین روایی پرسشنامه با ۱۰ نفر از اساتید دانشگاهی مدیریت ورزشی که با موضوع تحقیق آشنایی داشتند نمود و از آنان درخواست گردید تا نظرات و پیشنهادات خود را در مواردی مانند هماهنگی و مطابقت سوال‌ها با اهداف و متغیرهای اصلی تحقیق، محتوای علمی سوال‌ها، انطباق سوال‌ها با گزینه‌ها، انشاء سوال‌ها و حذف و یا اضافه کردن سوال‌ها اعلام نمایند. پس از دریافت بازخورد از این خبرگان، اصلاحات پیشنهادی انجام و پرسشنامه نهایی در بین جامعه مورد نظر پخش گردید. تحلیل نتایج این مطالعه با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری با شیوه PLS انجام شده است. نتایج ارزیابی مدل بیرونی تحقیق روایی همگرایی جدول ۱ و روایی واگرایی در جدول ۲ ارائه گردیده است.

جدول۱. روایی همگرا

متغیرهای پنهان	میانگین واریانس استخراج شده	پایایی ترکیبی
بهره‌برداری دانش	0.722230	0.838626
اکتساب دانش	0.719950	0.884928
انتقال دانش	0.628891	0.870383
ظرفیت جذب	0.644488	0.783768
کارآفرینی	0.487217	0.911996
عملکرد نوآورانه	0.603200	0.900975

همانطور که در جدول شماره ۱ مشخص است همه متغیرها از پایایی بالای در مدل برخوردارند. پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ نشان از قابل قبول بودن پایایی هر سازه تحقیق دارد. همچنین مقدار ملاک برای سطح قبولی میانگین واریانس استخراج شده ۰/۴ می‌باشد. همانگونه که در جدول ۱ امده است مقادیر AVE مربوط به هر سازه از ۰/۴ بیشتر بوده و این مطلب موید این می‌باشد که روایی همگرایی پرسشنامه حاضر در حد قابل قبول است.

جدول۲. روایی واگرا

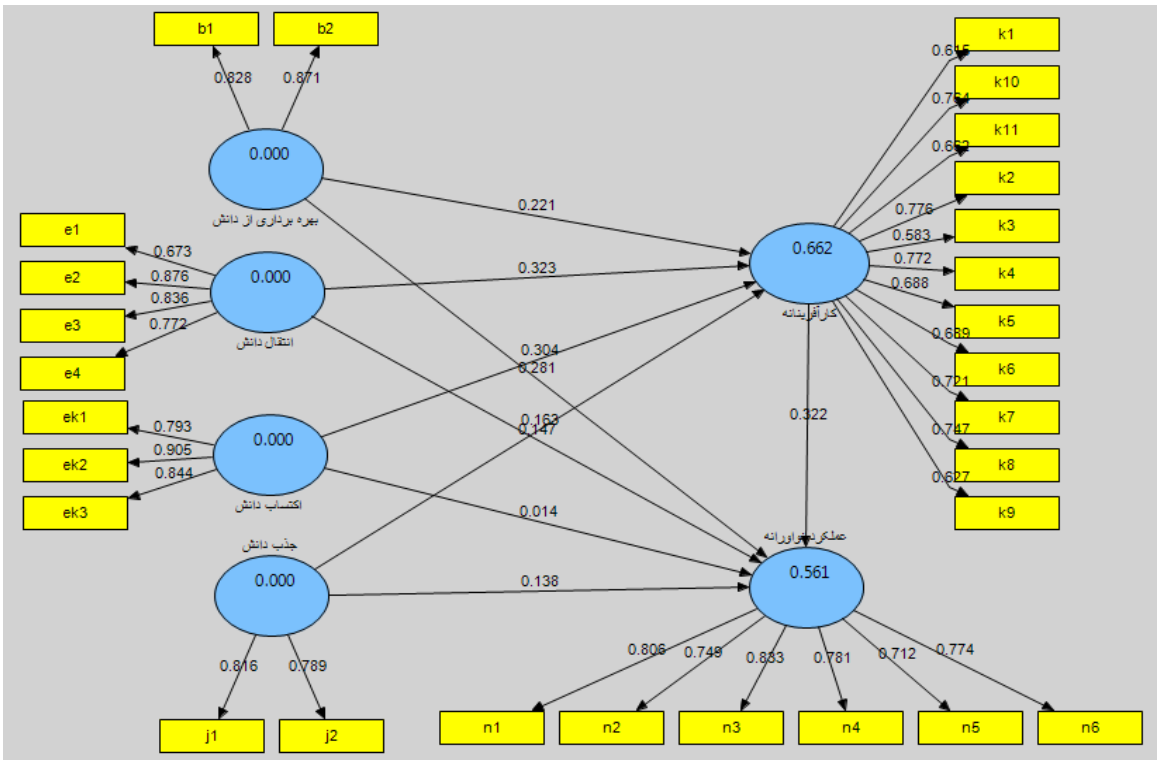
متغیرهای پنهان	۱	۲	۳	۴	۵	۶
بهره برداری دانش	0.85					
اکتساب دانش	0.676683	0.85				
انتقال دانش	0.488477	0.557491	0.79			
ظرفیت جذب	0.435350	0.423552	0.427067	0.8		
کارافرینی	0.656103	0.603307	0.610422	0.526459	0.7	
عملکرد نواورانه	0.634473	0.571949	0.567704	0.499025	0.688332	0.78

در قسمت روایی افتراقی میزان تفاوت بین شاخص‌های یک سازه با شاخص‌های سازه دیگر در مدل مقایسه می‌شود این کار از طریق مقایسه جذر AVE هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها محاسبه می‌گردد. در صورتی که سازه‌ها با شاخص‌های مربوط به خود همبستگی بیشتری داشته باشند تا با سازه‌های دیگر روایی واگرایی یا افتراقی مناسب مدل تأیید می‌شود. برای این کار یک ماتریس باید تشکیل داد که مقادیر قطر اصلی ماتریس جذر AVE هر سازه می‌باشد و مقادیر پایین قطر اصلی ضرایب همبستگی بین سازه با سازه‌های دیگر است. این ماتریس در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

یافته‌ها

1. Garcia-Morales
2. Martín-Rojasa
3. Gunday

در راستای تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق ابتدا به توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه‌های تحقیق پرداخته شد. یافته‌های توصیفی نشان داد که ۰/۴۸ از پاسخ دهندگان را مشارکت کنندگان در سطح تحصیلی ارشد و دکتری، ۰/۳۵ از پاسخ دهندگان را کارشناسی و ۰/۱۷ از پاسخ دهندگان را افراد با سطح تحصیلی کاردانی تشکیل دادند؛ همچنین وضعیت سنی پاسخ دهندگان حاکی از این بود که افراد با دامنه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال بیشترین میزان مشارکت با ۰/۳۵، افراد با در دامنه سنی بالای ۵۰ سال با ۰/۱۲ کمترین میزان مشارکت را داشتند همچنین افراد با دامنه سنی ۲۰ تا ۳۰ سال ۰/۲۹، افراد در دامنه سنی ۴۰ تا ۵۰ سال با ۰/۲۴ به ترتیب در پژوهش مشارکت داشتند.



شکل۱. خروجی نرم افزار اسمارت پی ال اس در حالت معنی داری

ضریب تعیین معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. مطابق با جدول ۳ مقدار R^2 برای سازه درونزای مدل ۰/۶۶ و ۰/۵۶ محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری پژوهش را تأیید می‌سازد. همچنین در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن دارد. مقادیر بالای صفر نشان می‌دهند که مقادیر مشاهده شده خوب بازسازی شده‌اند و مدل توانایی پیش‌بینی دارد (هنسلر و همکاران، ۲۰۰۹).

جدول۳. قدرت پیش بین مدل و ضریب تعیین

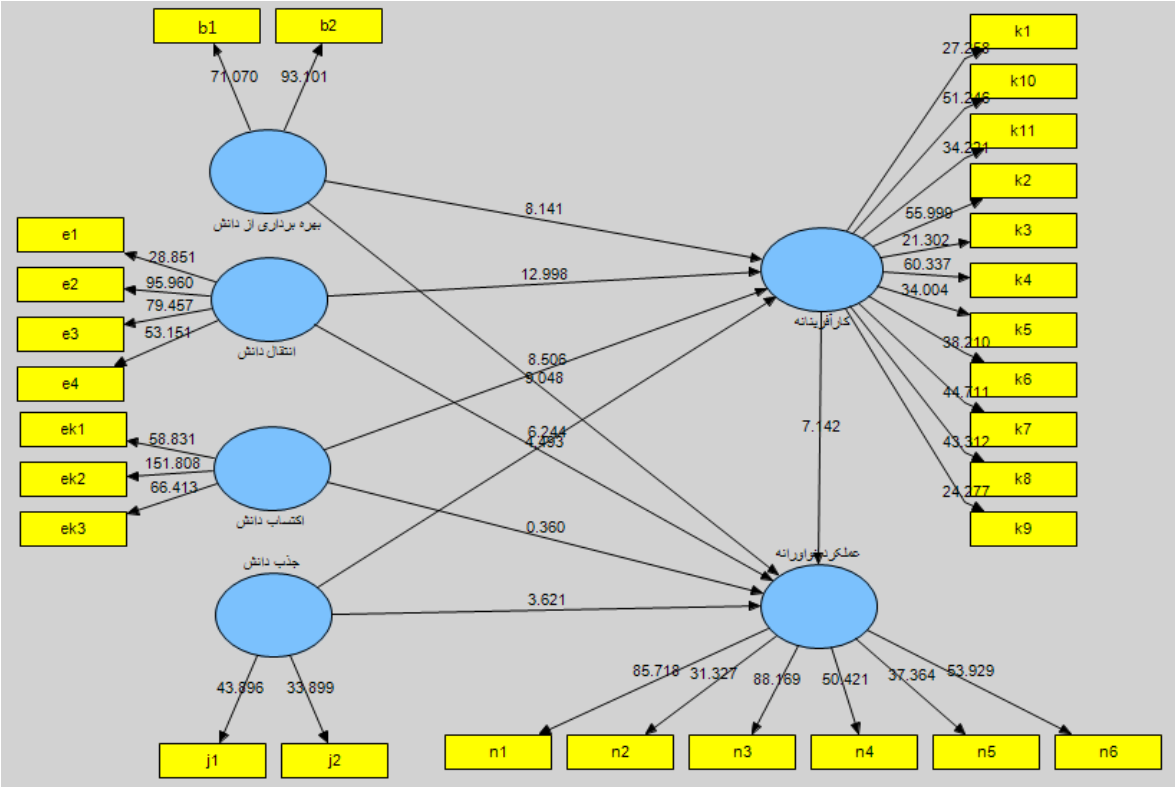
ضریب تعیین	ارتباط پیش‌بین
۰/۶۶	۰/۳۲
۰/۵۶۱	۰/۳۳

در نهایت آخرین معیاری که بررسی می‌گردد شاخص کیفیت کلی مدل است. برای بررسی کیفیت کلی مدل در حداقل مربعات جزئی، از شاخص GOF استفاده می‌کنیم که تتنهاوس و همکاران (۲۰۰۵) مطرح کردند. برازش بالای مدل نشان می‌دهد که این مدل توسط حداقل مربعات جزیی به خوبی تبیین شده است. شاخص نیکویی برازش بین صفر و یک بوده و وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱؛ ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی کردند. این شاخص دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مد نظر قرار می‌دهد و معیاری برای پیش بینی عملکرد کلی مدل است.

$$GOF = \sqrt{\overline{Communality} \times \overline{R2}}$$

جدول۴. شاخص نیکویی برازش

	ضریب تعیین	متوسط اشتراک
میانگین	۰/۶۱۱	۰/۶۳۴
شاخص نیکویی برازش	۰/۶۲	



شکل۲. خروجی نرم افزار اسمارت پی ال اس در حالت استاندارد

جدول۵. بررسی فرضیات پژوهش

	تخمین استاندارد	ضریب معنی‌داری	نتیجه
بهره‌برداری دانش به کارآفرینی	۰/۲۲۱	۸/۱۴	تایید
بهره‌برداری دانش به عملکرد نوآورانه	۰/۲۸۱	۹/۰۴	تایید
انتقال دانش به کارآفرینی	۰/۳۲	۱۲/۹۹	تایید
انتقال دانش به عملکرد نوآورانه	۰/۱۵	۴/۴۹	تایید
اکتساب دانش به کارآفرینی	۰/۳۰	۸/۵	تایید
اکتساب دانش به عملکرد نوآورانه	۰/۰۱۴	۰/۳۶	رد
جذب دانش به کارآفرینی	۰/۱۶	۶/۲۴	تایید
جذب دانش به عملکرد نوآورانه	۰/۱۳	۳/۶۲	تایید
کارآفرینی به عملکرد نوآورانه	۰/۳۲	۷/۴۲	تایید
	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل
بهره‌برداری دانش از طریق کارآفرینی به عملکرد نوآورانه	۰/۳۰۴	۰/۰۷	۰/۳۷۴
انتقال دانش از طریق کارآفرینی به عملکرد نوآورانه	۰/۱۴۷	۰/۱۰	۰/۲۵
اکتساب دانش از طریق کارآفرینی به عملکرد نوآورانه	۰/۰۱	۰/۰۹۶	۰/۱۰۶

جذب دانش از طریق کارآفرینی به عملکرد نوآورانه	۰/۱۴	۰/۰۵	۰/۱۹

با توجه به نتایج جدول ۵ بهره‌برداری از دانش ۰/۲۲ از تغییرات متغیر کارآفرینی و ۰/۲۸ از تغییرات عملکرد نوآورانه را پیش‌بینی می‌کند، همچنین مقدار تی بدست آمده بالای ۱/۹۶ حاکی از تایید این مسیرها می‌باشد. همچنین مسیر اکتساب دانش به عملکرد نوآورانه با توجه به مقدار تی بدست آمده در سطح خطای ۰/۰۵ رد شد. سایر نتایج در جدول ۵ بصورت کامل ارائه گردیده است.

بحث و نتیجه‌گیری

کارآفرینی سازمانی یکی از مهم‌ترین عوامل بهره‌برداری از ظرفیت خلاقانه مدیران و کارکنان در سازمان‌های مختلف است (کورک و راچوال[1]، ۲۰۱۱: ۳۹۹). در همین راستا تفکر کارآفرینی سازمانی و به کارگیری آن در سازمان‌های ورزشی نیز اجتناب‌ناپذیر است و به عنوان ابزار حیات و مزیت رقابتی به شمار می‌رود و برای رسیدن به این وضعیت به عواملی مانند توانایی، خلاقیت، نوآوری و ریسک‌پذیری وابسته است و از آنجا که ادارات کل وزارت ورزش و جوانان عالی‌ترین مرجع ورزش در کشور هستند، می‌توانند موقعیتی را ایجاد کنند که با به کارگیری کارآفرینی سازمانی به موقع از منابع موجود و فرصت‌ها به منظور خلق و پرورش ایده‌های نو بهره‌مند شوند. لذا مسأله‌ی اصلی در پژوهش حاضر نیز بررسی ظرفیت‌های جذب دانش در اداره‌کل ورزش و جوانان استان خوزستان با تأکید بر کارآفرینی سازمانی و عملکرد نوآورانه بوده است. خروجی نرم افزار PLS و ضریب معنی داری بدست آمده برای مسیرهای مورد نظر با توجه به اینکه در بازه بیشتر از ۱/۹۶ قرار گرفتند مورد تأیید قرار گرفت. با توجه به خروجی نرم افزار PLS و مقدار R^2 بدست آمده برای سازه درونزای کارآفرینی سازمانی ۰/۶۶ و عملکرد نوآورانه ۰/۵۶ محاسبه شده است که با توجه به مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری پژوهش را تأیید می‌سازد. شاخص Q^2 یا ارتباط پیش بین سازه کارآفرینی سازمانی ۰/۳۲۱ و برای عملکرد نوآورانه ۰/۳۳۱ محاسبه شد که نشان از قدرت پیش‌بینی قوی مدل در خصوص این سازه‌ها داشت و برازش مناسب مدل ساختاری پژوهش را بار دیگر تأیید کرد. همچنین با توجه به شاخص‌های وارسی اعتبار اشتراک متغیرهای پنهان نشان داد که تمامی متغیرها مثبت می‌باشند که حاکی از کیفیت مدل اندازه‌گیری مورد نظر دارد. شاخص کیفیت کلی مدل یا GOF برای مدل پژوهش ۰/۶۲ محاسبه گردید که برازش بالای مدل نشان داد که این مدل توسط حداقل مربعات جزیی به خوبی تبیین شده است. به طور کلی، با توجه به خروجی نهایی نرم‌افزار PLS و شاخص‌های برازش آن مشخص شد که مدل ارائه شده با داده‌های حاصل از پژوهش منطبق بوده و مناسب است. بر این اساس می‌توان گفت که مدل مفهومی پژوهش براساس آنچه که بدست آمد، تأیید می‌شود. بنابراین همه‌ی ابعاد مختلف جذب دانش در اداره‌کل ورزش و جوانان استان خوزستان بر کارآفرینی سازمانی اثر گذار هستند. اما اثرگذاری این ابعاد بر عملکرد نوآورانه در مرحله‌ی اکتساب دانش رد شد، یا در واقع این بخش از پژوهش مورد تأیید قرار نگرفت. بر این اساس می‌توان گفت جذب دانش در سطوح مختلف آن مانند بهره‌برداری از دانش، انتقال دانش، اکتساب دانش و جذب دانش در اداره کل وزش و جوانان استان خوزستان بر کارآفرینی سازمانی هستند. بدین معنا که این موارد می‌توانند در راستای کارآفرینی مؤثر واقع شوند و به سازمان در ارائه موفق توسعه‌ی کارآفرینی سازمانی در حوزه‌ی ورزشی کمک کنند. در خصوص اثرگذاری ابعاد جذب دانش بر عملکرد نوآورانه، سه بعد بهره‌برداری دانش، انتقال دانش و جذب دانش بر عملکرد نوآورانه اثرگذار بودند، اما اکتساب دانش بر عملکرد نوآورانه اثرگذار نبود. لذا این بخش از پژوهش نیز مؤید اثرگذاری جذب دانش و موفقیت سازمان در خصوص عملکرد نوآورانه دارد. و این دانش زمانی اثرگذار خواهد بود که به مرحله‌ی بهره‌برداری برسد و بتوان از آن در حوزه‌های مختلف سازمانی استفاده کرد. همچنین در خصوص اثرات غیر مستقیم مدل پژوهش نیز می‌توان گفت که تمامی اثرات غیر مستقیم نشان از اثرگذاری مناسب بر عملکرد نوآورانه در سازمان دارند. بطوری که بهره‌برداری از دانش می‌تواند از طریق ایجاد فضای کارآفرینی سازمانی به عملکرد نوآورانه نیز منجر شود. همچنین در سایر موارد نیز انتقال، اکتساب و جذب دانش نیز از طریق ایجاد کارآفرینی سازمانی بر عملکرد نوآورانه در اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان اثرگذار هستند. نتیجه‌ی جالب توجه اینکه اکتساب دانش توانست بصورت غیر مستقیم و از طریق کارآفرینی سازمانی بر عملکرد نوآورانه اثرگذار باشد و این در حالی بود که اثرگذاری مستقیم آنها تایید نشده بود.

بر اساس نتایج بدست آمده از این پژوهش چنین مشخص می‌شود که کارآفرینی سازمانی و عملکرد نوآورانه در سازمان متأثر از جذب دانش و ابعاد گوناگون آن هستند. بدین معنا که در سازمانی مانند اداره کل ورزش و جوانان با استفاده از شرایط مناسب در خصوص وجود پشتوانه‌های مناسب علمی در خصوص کارآفرینی در حوزه‌ی ورزش از میان فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و نخبگان علمی می‌توان با فراهم کردن بستری مناسب برای استفاده از این علوم در راستای ایجاد کارآفرینی سازمانی و عملکردی نوآورانه و مناسب در سازمان تلاش کرد. درباره‌ی اهمیت دانش و جذب آن در حوزه‌ی کارآفرینی کارلیس[2] (۲۰۰۹) نیز فقدان دانش و تجربه را از موانع اصلی کارآفرینی می‌داند. او همچنین بیان می‌کند که کاهش حمایت دولت از مؤسسات کوچک، بی‌ثباتی در اقتصاد، فقدان پول و توزیع سرمایه از مشکلات کارآفرینی برای مؤسسات ورزشی، تفریحی و فراغتی ورزش کانادا هستند (به نقل از زیویار و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۰۶). لذا توجه و استفاده از ابعاد مختلف جذب دانش در ایجاد فضای کارآفرینی سازمانی و توجه به توسعه‌ی این بخش مهم از حوزه‌ی فعالیتی ادارات کل ورزش و جوانان می‌تواند به عنوان مبنایی علمی در این خصوص مطرح شود. پژوهش‌های گوناگون صورت گرفته در این زمینه نیز مبین اثرگذاری استفاده از دانش در پیشبرد کارآفرینی

1. Kurek & Rachwał
1. Carliss

و عملکرد نوآورانه در سازمان‌های مختلف هستند. در همین راستا جعفرپور و رضایی (۱۳۹۳) نشان دادند که ظرفیت جذب دانش در نوآوری سازمان صدا و سیمای استان گیلان اثرگذار است. این موارد نشان از اهمیت دانش در حوزه‌ی پیشبرد اهداف نوآورانه‌ی سازمانی دارد و مبین این است که اساس نوآوری و عملکرد نوآورانه برخواسته از علم و دانشی‌است که در آن زمینه وجود دارد. نتایج بدست آمده با پژوهش مرادی و همکاران (۱۳۹۲) نیز همخوان بود به گونه‌ای که آنها نیز در پژوهش خود نشان دادند که بین ظرفیت جذب دانش فردی و ظرفیت جذب دانش سازمانی رابطه وجود داشته و این دو نیز بر عملکرد نوآورانه اثرگذار هستند. لذا با توجه و تمرکز بر ارتقای وضعیت جذب دانش در ابعاد و سطوح گوناگون آن می‌توان بر راهبردهای توسعه‌ای و نوآورانه سازمان بصورت جدی‌تری برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری کرد. در سویی دیگر نیز نصراصفهانی و همکاران (۱۳۹۵) نشان دادند که ظرفیت جذب دانش از طریق کارآفرینی سازمانی بر عملکرد نوآورانه تأثیر دارد، ولی تأثیر مستقیم ظرفیت جذب دانش در دو بعد اکتساب و انتقال دانش را بر عملکرد نوآورانه تأیید نکردند که این نتایج در بخش عدم تأیید اثرگذاری اکتساب دانش با این پژوهش همخوان و در خصوص عدم اثرگذاری انتقال دانش ناهمخوان بود؛ که این بیشتر ناشی از تفاوت جامعه‌ی مورد بررسی در دو پژوهش بوده است. محققان پژوهش‌های دیگری نیز بیان کرده‌اند که ظرفیت جذب دانش از طریق کارآفرینی سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد (گارسیامورالس و همکاران، ۲۰۱۳) که نتایج آنها با این پژوهش هم راستا و همخوان بوده است. مجموع این نتایج کارآفرینی سازمانی را متأثر از جذب دانش در همان حوزه‌ی کارآفرینی در سازمان می‌دانند و در این بین عملکرد مناسب و نوآورانه نیز مکملی مناسب برای نشان دادن این فرآیند و اثرگذاری مناسب آن می‌باشد. بنابراین جذب دانش و بکارگیری مناسب آن در راستای کارآفرینی سازمانی و عملکرد نوآورانه در ادارات کل وزش و جوانان اجتناب ناپذیر است. همچنین پژوهش بوجیکا و فونتس (۲۰۱۳) نیز بیانگر این است که اکتساب دانش و کارآفرینی سازمانی هر دو تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمان‌ها دارند؛ که این پژوهش نیز بار دیگر نتایج بدست آمده از این پژوهش را مورد تأیید قرار داد. علاوه بر این موراد، در پژوهش‌های گوناگون دیگری که در این زمینه صورت گرفته است نتایج ما را به اهمیت هرچه بیشتر ظرفیت‌های جذب دانش بر کارآفرینی سازمانی و عملکرد نوآورانه رهنمون می‌سازند. به گونه‌ای که رفیعی و همکاران (۱۳۹۴) و راغفر و همکاران (۱۳۹۷) نیز در نتایج خود بر اهمیت و اثرگذاری این موارد تأکید داشته‌اند. نتایج پژوهش راغفر و همکاران (۱۳۹۷) مؤید اثرگذاری مؤلفه‌های اقتصاد دانش‌بنیان (کارآفرینی نوپا، آموزش و منابع انسانی، نظام نوآوری و رژیم‌های اقتصادی و نهادی) بر کارآفرینی طی دوره مورد مطالعه بود. آنها همچنین بیان می‌کنند که درکشورهای نوآوری‌محور نیز تمام مؤلفه‌های اقتصاد دانش‌بنیان تأثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی داشته‌اند. بنابراین ارتقای سطح علم و دانش در سازمان اهمیتی بیش از پیش پیدا کرده است و می‌تواند در شرایط کنونی با فراهم کردن شبکه‌ای مناسب از علوم در راستای کارآفرینی سازمانی مؤثر باشد. گیچیو و لینک (۲۰۱۶) نیز در همین زمینه به این نتیجه رسیدند تحقیق و توسعه تأثیر مثبتی بر روی کارآفرینی سازمان‌ها دارد. به عبارت دیگر سازمان‌های نوپایی که به میزان بالایی از فناوری توسعه یافته در تجاری‌سازی خود استفاده می‌کنند احتمال شکست کمتری در پروژه‌ها دارند. همچنین با توجه به یافته‌های پژوهش موسوی و شبگومنصف (۱۳۹۷) داشتن دانش توام با خلاقیت و نوآوری می‌تواند پایه‌گذاری کارآفرینی باشد. محققان دیگری نیز بیان کردند که نقش نظام مدیریت منابع انسانی در پرورش یا ممانعت از کارآفرینی سازمانی بسیار مهم است. زیرا فقدان ویژگی‌های کارآفرینانه در زیرسیستم‌های نظام مدیریت منابع انسانی، می‌تواند تا حد قابل توجهی از شکل‌گیری رفتار کارآفرینانه در سازمان ممانعت به عمل آورد. لذا به منظور ترغیب و پرورش کارآفرینی سازمانی، استقرار یک نظام مدیریت منابع انسانی کارآفرینانه ضروری است (دیانتی و زارع، ۱۳۹۶). بنابراین توجه مدیریت در سازمان به جوانب گوناگون مؤثر بر کارآفرینی سازمانی می‌تواند سازمان را در راستایی که بتواند از پتانسیل‌های موجود خود به نحو مناسبی استفاده کند رهنمون می‌سازد. علاوه بر مجموع این موارد و پژوهش‌ها فریرا و همکاران (۲۰۱۷) بیان کردند که جذب دانش بر کارآفرینی استراتژیک اثرگذار است. بنابراین دانش در سطوح فردی و سازمانی می‌تواند به عنوان زمینه‌ساز فعالیت‌های کارآفرینی استراتژیک در سازمان باشد. به طوری که نتایج بدست آمده، با نتایج این پژوهش از لحاظ همپوشی عامل‌ها همخوانی بسیار بالایی دارد و نشان می‌دهد که جذب دانش و توجه به ابعاد گوناگون آن در سازمان می‌تواند مبنایی برای ترویج کارآفرینی سازمانی باشد. و اگر سازمان‌ها از ظرفیت جذب خود برای جذب فناوری جدید و ایجاد و تولید فرایندهای جدید و فناوری‌های پیشرفته استفاده کنند، می‌توانند از آنها در جهت عملکرد نوآورانه و شرایط مساعد توسعه‌ی کارآفرینی سازمانی برخواسته از علم و دانش روز نیز استفاده کنند. در واقع محققان نشان داده‌اند که کارآفرینی در راستای بهره‌برداری از فرصت‌های خلاقانه برای کسب منافع اقتصادی، عدالت در جامعه، کیفیت محیط زیست و حفظ فرهنگ است و می‌تواند به‌عنوان مزیت رقابتی، شناسایی فرصت‌های کسب و کار جدید و تولیدات پایدار، روش تولید و سازماندهی فرآیندهای کسب و کار پایدار شناخته شود (سارانگو-لالانگی و همکاران، ۲۰۱۸).

بنابراین و به طور کلی جذب دانش در ابعاد مختلف آن بر کارآفرینی سازمانی و عملکرد نوآورانه در اداره‌کل ورزش و جوانان استان خوزستان اثرگذار بوده و می‌تواند این سازمان را در جهت توسعه و ترویج کارآفرینی و استفاده از ظرفیت‌های خلاقانه مدیران و کل نیروی کار در سازمان افزایش داده و در واقع آن را به بهره‌برداری برساند. در واقع زمانی کارآفرینی سازمانی به نحو مناسب توسعه پیدا خواهد کرد که دانش و

خلاقیت کارکنان بتواند به مرحله‌ی بهره‌برداری برسد و از این طریق سازمان را برای عملکردی متفاوت نسبت به قبل و عملکردی نوآورانه در راستای اهداف سازمانی هدایت کند.

همچنین می‌توان گفت که کارآفرینی سازمانی با شناسایی منابع و استفاده از دانش سازمان آنها را تا مرحله‌ی بهره‌برداری کامل مورد تحلیل و بررسی قرار می‌دهد تا بتواند از آنها برای رشد و تولید عملکرد مناسب استفاده کند و این شرایط باید به نحو مطلوبی در ادارات کل ورزش و جوانان کشورمان مورد توجه ویژه قرار گیرد. همچنین باید در راستای بهبود عملکرد نوآورانه در این نهادها بر لزوم یادگیری افراد و بهره‌برداری از دانش آموخته شده و سرمایه‌های انسانی تأکید بیشتری شود. از طرفی دیگر زمینه‌های مناسبی برای بروزرسانی جذب دانش در اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان از طریق بروزرسانی وسایل ارتباطی و ایجاد فضای مناسب بین کارکنان و آموزش مهارت‌های تسهیم دانش به کارکنان، بسترهای لازم به منظور بهره‌برداری از سطوح مختلف دانش کسب شده فراهم شود. با توجه به اثرگذاری کارآفرینی بر عملکرد نوآورانه نیز مدیران بویژه مداران سطوح بالاتر و ارشد در اداره کل ورزش و جوانان باید برنامه‌های کارآفرینانه همچون تقویت روحیه کارهای تیمی، حمایت از کارآفرینان و بهبود فضای کسب و کار در حوزه‌ی سازمانی خود را سرلوحه‌ی کار خود قرار دهند و شرایط لازم را برای اجرا و تحقق آن در سازمان فراهم کنند و در صدد بر طرف کردن موانع گوناگون ساختاری و فرهنگی باشند که از اقدامات کارآفرینانه و نوآور در سازمان جلوگیری می‌کنند.

منابع:

۱. نجفیکانی، علی‌اکبر؛ حسام، مهدی و آشور، حدیثه (۱۳۹۴)، سنجش وضعیت توسعه کارآفرینی در مناطق روستایی (مورد: دهستان استرآباد جنوبی در شهرستان گرگان)، اقتصاد فضا و توسعه روستایی، دوره ۴، شماره ۱، صص ۳۷ تا ۵۶.

۲. زالی، محمدرضا و رضوی، سیدمصطفی (۱۳۸۷)، پژوهشی در زمینه: موانع توسعه کارآفرینی در ایران، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، دانشکده کارآفرینی، ص ۳۲.

۳. نصراصفهانی، علی؛ انصاری، رضا و مولایی خوراسگانی، ریحانه (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر ظرفیت جذب دانش بر کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: شرکت‌های مستقر در شهرک علمی- تحقیقاتی استان اصفهان)، توسعه کارآفرینی، دوره ۹، شماره ۲، صص ۳۷۷ تا ۳۹۵.

۴. زیویار، فرزاد؛ فراهانی، ابوالفضل و کشاورز، لقمان (۱۳۹۶)، بررسی و نقد کارآفرینی سازمانی با تأکید بر شناسایی محورها و موانع کارآفرینی سازمانی مورد مطالعه: وزارت ورزش و جوانان، پژوهشنامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال ۱۷، شماره ۶، صص ۹۱ تا ۱۱۵.

۵. میرکازهی، فیصل (۱۳۹۴)، نقش کارآفرینی در تحقق اقتصاد مقاومتی در کشور، اولین کنفرانس مدیریت کارآفرینی در شرایط اقتصاد مقاومتی، تهران، صص ۱ تا ۱۵.

۶. دیانتی، ربابه و زارع، علیرضا (۱۳۹۶)، نقش مدیریت منابع انسانی در تقویت کارآفرینی سازمانی، مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، سال ۲، شماره ۴، صص ۱ تا ۱۲.

۷. راغفر، حسین؛ شاه آبادی، ابوالفضل و علیزاده، سمیرا (۱۳۹۷)، تأثیر مؤلفه‌های اقتصاد دانش بر کارآفرینی در کشورهای منتخب، تحقیقات اقتصادی، دوره ۵۳، شماره ۲، صص ۳۲۳ تا ۳۴۴.

۸. موسوی، سیدمحمد و شبگومنصف، سیدمحمود (۱۳۹۷)، بررسی نقش دانش فنی در تشخیص و بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینانه، رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، شماره ۵، صص ۱۲۵ تا ۱۲۹.

۹. رفیعی، مجتبی؛ بلوچی، حسین؛ نعمت‌الهی، مجید و متقی، سمیرا (۱۳۹۴)، الگویابی ساختاری تأثیر دانش بر عملکرد و نوآوری با تعدیل‌گری ساختار سازمانی، فصلنامهٔ علمی- پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی، دوره ۴، شماره ۱، صص ۱۲۱ تا ۱۴۰.

۱۰. مرادی، محمود؛ ولی‌پور، محمدعلی؛ یاکیده، کیخسرو؛ صفردوست، عاطیه و عبدالهیان، فرزانه (۱۳۹۲)، بررسی نقش ظرفیت جذب دانش بر عملکرد نوآورانه سازمان‌ها (مطالعه موردی: شرکت‌های داروسازی و شرکت‌های بیمه حاضر در بورس اوراق بهادار تهران، چشم انداز مدیریت بازرگانی، شماره ۱۳، صص ۷۹ تا ۱۰۲.

۱۱. جعفرپور، محمد و رضائی کلیدبری، حمیدرضا (۱۳۹۳)، نقش جذب دانش در نوآوری سازمان صدا و سیمای استان گیلان، اولین کنفرانس بین‌المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری و علوم اجتماعی، رشت، شرکت کارآفرینان دانشگاهی منطقه آزاد انزلی.

۱۲. سنجقی، محمدابراهیم؛ فرهی بوزنجانی، برزو؛ حسینی سرخوش، سیدمهدی و حاجی شفیعی، جمال (۱۳۹۰)، اثر میانجی‌گری فرهنگ انطباق پذیری بر رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و نوآوری سازمانی (مطالعه موردی در شرکت‌های منتخب در زنجیره تامین فناوری‌های دفاعی)، نشریه بهبود مدیریت، دوره ۵، شماره ۳، صص ۱۲۲ تا ۱۳۹.

13. Bîzoi, C. G., & Șipoș, G. L. (2014). Innovation in Supply Chain Management: compensating customers for quantitative, qualitative and temporal inconsistencies. Proceedings of MaC-EMM.
14. Bojica, A. M., & Fuentes, M. D. M. F. (2013). Knowledge acquisition and corporate entrepreneurship: Insights from Spanish SMEs in the ICT sector. Journal of World Business, 47(3), 397-408.
15. Ciletti, D., Chadwick, S. (2012). Sports entrepreneurship: Theory and practice. Fitness Information Technology: west Virginia, 1ed.
16. Cohen, W. M. & Levithal, D. A. (1989). Statistical power analysis for the behavioral sciences, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
17. Damanpour, F. (1990). Innovation effectiveness, adoption and organizational performance, Wiley: Chichester.
18. Ferreira, J. J., Ratten, V., & Dana, L. P. (2017). Knowledge spillover-based strategic entrepreneurship. International Entrepreneurship and Management Journal, 13(1), 161-167.
19. Fosfuri, A., & Tribó, J. A. (2008). Exploring the antecedents of potential absorptive capacity and its impact on innovation performance. Omega, 36(2), 173-187.

20. García-Morales, V. J., Bolívar-Ramos, M. T., & Martín-Rojas, R. (2014). Technological variables and absorptive capacity's influence on performance through corporate entrepreneurship. Journal of Business Research, 67(7), 1468-1477.
21. Gicheva, D., & Link, A. N. (2016). On the economic performance of nascent entrepreneurs. European Economic Review, 86, 109-117.
22. Homsma, G. J., Van Dyck, C., De Gilder, D., Koopman, P. L., & Elfring, T. (2009). Learning from error: The influence of error incident characteristics. Journal of Business Research, 62(1), 115-122.
23. Huber, G. P. (1991). Organizational learning: The contributing processes and the literatures. Organization science, 2(1), 88-115.
24. Hung, R. Y. Y., Lien, B. Y. H., Yang, B., Wu, C. M., & Kuo, Y. M. (2011). Impact of TQM and organizational learning on innovation performance in the high-tech industry. International business review, 20(2), 213-225.
25. Jaumotte, F. & Pain, N. (2005). Innovation in the Business Sector, OECD Economics Department Working Papers (459). OECD Economics Department Working Papers.
26. Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. Journal of business research, 64(4), 408-417.
27. Kostopoulos, K., Papalexandris, A., Papachroni, M., & Ioannou, G. (2011). Absorptive capacity, innovation, and financial performance. Journal of Business Research, 64(12), 1335-1343.
28. Kurek, S., & Rachwał, T. (2011). Development of entrepreneurship in ageing populations of The European Union. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 19, 397-405.
29. Lendel, V., & Varmus, M. (2014). Evaluation of the innovative business performance. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 129, 504-511.
30. Minbaeva, D., Pedersen, T., Björkman, I., Fey, C. F., & Park, H. J. (2014). MNC knowledge transfer, subsidiary absorptive capacity and HRM. Journal of International Business Studies, 45(1), 38-51.
31. Ratten, V. (2011). Sport-based entrepreneurship: towards a new theory of entrepreneurship and sport management. International entrepreneurship and management journal, 7(1), 57-69.
32. Santomier, J. (2002). Sport business entrepreneurship. New England Journal of Entrepreneurship, 5(1), 5.
33. Sarango-Lalangui, P., Santos, J., & Hormiga, E. (2018). The Development of Sustainable Entrepreneurship Research Field. Sustainability, 10(6), 2005.
34. Souder, W. E. & Sherman, J. D. (1993). Managing new technology development, New York: McGraw-Hill Professional.
35. Sun, P. C., Tsai, R. J., Finger, G., Chen, Y. Y., & Yeh, D. (2008). What drives a successful e-Learning? An empirical investigation of the critical factors influencing learner satisfaction. Computers & education, 50(4), 1183-1202.
36. Tsai, W. (2001). Knowledge transfer in intraorganizational networks: Effects of network position and absorptive capacity on business unit innovation and performance. Academy of management journal, 44(5), 996-1004.
37. Yusra, M., Rahim Othmanb, A. & Mohd Mokhtarc, S. S. (2012). Assessing the relationship among Six Sigma, Absorptive, Social and Behavioral Sciences, 65: 570– 578.
38. Zahra, S. A., & George, G. (2002). Absorptive capacity: A review, reconceptualization, and extension. Academy of management review, 27(2), 185-203.

مجله علمی پژوهش درمدیریت ومطالعات اجتماعی، شماره ۱۵ ، بهار ۱۳۹۸جلد۳، ص ۱۵۱-۱۳۷
http://www.jmss.ir

An Analysis of Knowledge Capacity Capabilities in the Sports and Youth Department of Khuzestan Province with an Emphasis on Organizational Entrepreneurship and Innovative Performance

1. Ghalian Sh 2. Jahantabnzad A*

1. M.Sc. in Sports Marketing Management, University of shahed chamran

2. M.Sc. in Sports Marketing Management, University of shahed chamran

Abstract

The purpose of the research was to analyze knowledge absorption capacities at the General Office of Sports and Youth of Khuzestan Province with an emphasis on organizational entrepreneurship and innovative performance. The research method was descriptive-correlational and in terms of applied purpose, which was gathered in field form. The statistical population consisted of all employees of sport and youth departments of Khuzestan province (N = 250). Using Krejcie and Morgan table, 150 people were estimated as sample. The tool for collecting Garrisamurals et al. (2013), Organizational Entrepreneurship, Martin Rojass et al. (2013) and Gandhi et al. (2011) was the absorption capacity inventory. The faculty and content validity was reviewed by some of the sports management professors and then reformed. Convergent and divergent validity also indicated that construct validity was a questionnaire. The results showed that the model test had a good fit. Capacity building indicators have a significant effect on organizational entrepreneurship and innovative performance. Organizational entrepreneurship will be appropriately developed when the knowledge and creativity of the staff can be exploited to lead the organization to a different performance than it is before and an innovative performance in line with organizational goals.

Key word: Organizational entrepreneurship, Innovative performance, Capacity building, Organizational creativity