



نقش ظرفیت‌های جذب دانش در اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان با تأکید بر کارآفرینی سازمانی و عملکرد نوآورانه

مرتضی محمدی^۱، عباس جهان تاب نژاد^{۲*}، امین خطیبی^۳

تاریخ تصویب: ۹۹/۱۰/۱۷

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۸/۲۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش ظرفیت‌های جذب دانش در اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان با تأکید بر کارآفرینی سازمانی و عملکرد نوآورانه بود. روش تحقیق توصیفی - پیمایشی و از نظر هدف کاربردی بود که به شکل میدانی گردآوری شد. جامعه آماری، کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خوزستان بود که در نهایت ۱۵۰ نفر در تحقیق مشارکت داشتند. 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 ۵ 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 شاخص‌های ظرفیت جذب تأثیر معنی‌داری بر کارآفرینی سازمانی و عملکرد نوآورانه دارد ($p < 0.05$). به‌طور کلی جذب دانش در ابعاد مختلف آن بر کارآفرینی سازمانی و عملکرد نوآورانه اثرگذار بوده و می‌تواند این سازمان را جهت توسعه و ترویج کارآفرینی و استفاده از ظرفیت‌های خلاقانه مدیران و کل نیروی کار در سازمان افزایش داده و آن را به بهره‌برداری برساند. زمانی کارآفرینی سازمانی می‌تواند توسعه پیدا کند که دانش و خلاقیت کارکنان بتواند به مرحله‌ی بهره‌برداری برسد و از این طریق سازمان برای عملکردی متفاوت نسبت به قبل و عملکردی نوآورانه در راستای اهداف سازمانی هدایت شود.

کلید واژه‌ها: کارآفرینی سازمانی، عملکرد نوآورانه، ظرفیت جذب، خلاقیت سازمانی.

۱. عضو گروه علمی تربیت بدنی دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران

۲. دانشجوی کارشناسی‌ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز،

ایران*

۳. استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

۳. استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، اهواز،

مقدمه

مفهوم ظرفیت جذب دانش^۱ به دیدگاه کلانی برمی‌گردد که توانایی اقتصاد را برای بهره‌گیری و جذب اطلاعات و منابع خارجی مدنظر قرار می‌دهد. کوهن و لوینتال^۲ در سال ۱۹۹۰ این مفهوم کلان اقتصادی را به حوزه نظریه‌های سازمانی وارد کردند و ظرفیت جذب را به‌عنوان توانایی یک سازمان برای تشخیص ارزش اطلاعات جدید از منابع بیرونی، شبیه‌سازی و بکارگیری آن برای اهداف تجاری در نظر گرفتند. ظرفیت جذب به خودی خود هدف نیست، اما می‌تواند بروندهای سازمانی مهمی چون عملکرد نوآورانه را خلق کند (کاستوپولوس^۳ و همکاران، ۲۰۱۱: ۱۳۳۶). از دیدگاه لین^۴ همکاران (۲۰۰۶)، ظرفیت جذب در سه بُعد مفهوم‌سازی و اندازه‌گیری شده است: ۱. دارایی؛ ۲. قابلیت‌های ذاتی؛ ۳. قابلیت پویا. ظرفیت جذب به‌عنوان 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 به‌عنوان 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 مدنظر قرار می‌دهد (روبرتس^۵ و همکاران، ۲۰۱۲: ۲۸). سان^۶ و همکاران (۲۰۰۸) 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 رضانیان 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 لوینتال (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). همچنین فتحی و همکاران (۱۳۹۴) نیز که به بررسی ارتباط رهبری دانش و توانایی جذب دانش در ادارات کل ورزش و جوانان غرب ایران پرداختند بیان می‌کنند که تأکید بر یادگیری، تولید و کاربرد دانش و اطلاعات در سازمان به همراه توجه به عواطف، احساسات، صمیمیت، حمایت و نفوذ بر کارکنان، ظرفیت و توانایی جذب دانش را افزایش می‌دهد (فتحی و همکاران، ۱۳۹۴). بنابراین ظرفیت جذب دانش به‌عنوان 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 گنورگه^۷، ۲۰۰۲: ۱۸۸).

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، سازمان‌های توانمند در زمینه‌ی نوآوری قادرند که با پیچیدگی و تغییرات فزاینده مقابله کرده، به چالش‌ها سریع‌تر پاسخ دهند (جیمز جیمز و سانزواله^۸، 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 این‌رو توانایی برای بهره‌برداری از دانش خارجی یک عامل حیاطی برای قابلیت نوآورانه است (فوسفیوری و تریبو^۹، ۲۰۰۸: ۱۷۵). دانش خارجی یا همان ظرفیت

1. Absorptive Capacity
2. Cohen & Levinthal
3. Kostopoulos
4. Lin
5. Roberts
6. Sun
8. Zahra & George
9. Jiménez-Jiménez & Sanz-Valle
10. Fosfuri & Tribó

جذب دانش در قالب فرآیندهای یادگیری سازمانی، انتقال دانش بین واحدهای سازمانی را تسهیل می‌کند (مینباوا^۱ و همکاران، ۲۰۱۴: ۴۰). ظرفیت جذب دانش به‌عنوان 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^۲، ۲۰۰۲: ۱۸۸).

سازمان‌ها از نوآوری به‌عنوان 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 (هومسما^۳ و همکاران، ۲۰۰۹: ۱۱۶). نوآوری به یک ایده، محصول یا فرآیند، یک سامانه یا وسیله که به وسیله اعضای جامعه به‌عنوان یک موضوع جدید درک شود، اطلاق می‌شود (هانگ^۴ 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^۵، ۱۹۹۳). عملکرد نوآورانه در واقع به مجموعه فعالیت‌هایی اطلاق می‌شود که در اندازه‌گیری خروجی‌های فناورانه در نظام نوآوری ملی به یاری پژوهشگران می‌آید (نصرافهانی و همکاران، ۱۳۹۵: ۳۸۲). عملکرد نوآورانه شامل تبصره‌هایی به منظور ارزیابی اثربخشی فعالیت‌های نوآوری و تأثیر آنها بر موفقیت سازمانی است (لندل و وارموس^۶، ۲۰۱۴: ۵۰۵). هرچند عملکرد نوآوری از یک سازمان به سازمان دیگر و از یک کشور به کشور دیگر متفاوت است و عوامل مختلفی بر آن تأثیر می‌گذارد (بیزوی و سیپوس^۷ 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 دامنیور^۸ (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 (فرآیندهای جدید، محصولات یا فناوری‌های جدید) عامل بسیار مهمی در ارزیابی میزان خلاقیت و عملکرد نوآورانه سازمان‌ها در نظر گرفته شده است. جاموت و پین^۹ (۲۰۰۵) نیز افزودند کشورهایی که کسب و کارهایی با بخش تحقیق و توسعه قوی دارند، به‌طور 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. هر چند حفظ و توسعه‌ی ظرفیت جذب در یک سازمان به ایجاد هزینه‌هایی در بخش تحقیق و توسعه منجر می‌شود، ظرفیت جذب به‌طور مثبت بر عملکرد نوآورانه تأثیر می‌گذارد (به نقل از یوسر^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۲: ۵۷۲).

در راستای بررسی متغیرهای این پژوهش، تحقیقات گوناگونی صورت گرفته است؛ به‌طوری‌که 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 نصرافهانی و همکاران (۱۳۹۵)

1. Minbaeva
2. Zahra & George
3. Homsma
4. Hung
5. Souder & Sherman
6. Lendel & Warmus
7. Bizoi & Sipoş
8. Damanpour
9. Jaumotte & Pain
10. Yusr

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 (گارسامورالس^۱ و همکاران، ۲۰۱۴). نتایج پژوهش بوجیکا و فونتس^۲ (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 به‌عنوان 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 در کشورهای نوآوری‌محور نیز تمام مؤلفه‌های اقتصاد دانش‌بنیان تأثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی داشته‌اند. در همین زمینه گیچیو و لینک^۳ (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 شیگومنصف (۱۳۹۷) نیز در نتایج پژوهش خود در زمینه‌ی بررسی نقش دانش فنی در تشخیص و بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینانه بیان می‌کنند که داشتن دانش توأم با خلاقیت و نوآوری می‌تواند پایه‌گذاری کارآفرینی باشد. دیاتی 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 به‌عمل آورد. بنابراین به منظور ترغیب و پرورش کارآفرینی سازمانی، استقرار یک نظام مدیریت منابع انسانی کارآفرینانه ضروری است. فریرا^۴ 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 به‌عنوان زمینه‌ساز فعالیت‌های کارآفرینی استراتژیک در سازمان باشد. سارانگو-لالانگی^۵ 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 می‌داند (میرکازی، ۱۳۹۴):

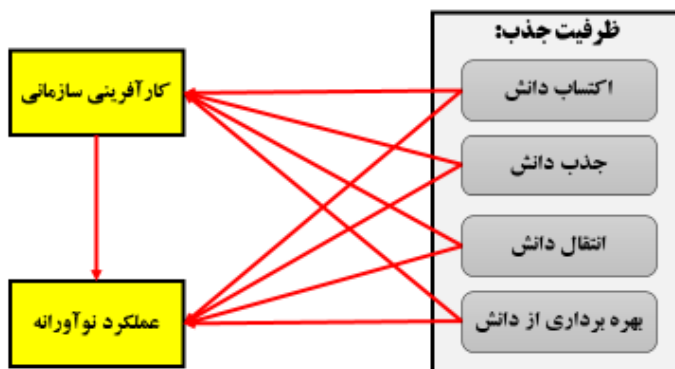
1. García-Morales
2. Bojica & Fuentes
3. Gicheva & Link
4. Ferreira
5. Sarango-Lalangui

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 بُعد اقتصاد مقاومتی، بسیار مهم به نظر می‌رسد. به طوری که راتن^۱ (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 توسعه 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.

با توجه به اهمیت تربیت بدنی و ورزش در کشور، هنوز هم در زمینه‌ی مدیریت سازمان‌های ورزشی و امور مربوط به تربیت بدنی و ورزش، کاستی‌هایی وجود دارد. مدیریت ورزش و سازمان‌های آن اهمیت خاصی دارد زیرا ضعف در شیوه مدیریت و عدم تناسب این شیوه با ساختار سازمان و تغییرات محیطی، موجبات شکست این سازمان‌ها را در رسیدن به اهداف اصلی و اساسی‌شان فراهم می‌آورد. اداره کردن ورزش به سازماندهی، ساختار سازمانی و مدیریت سازمانی به مفهوم جدی نیاز دارد. از طرفی بی‌توجهی به دانش مدیریت یکی از مشکلات اصلی ورزش کشور است چرا که در ورزش ما این بُعد روز به روز در حال ضعیف‌تر شدن است (پورسلطانی و ایرجی، ۱۳۹۲: ۷۲). فتحی و همکاران (۱۳۹۴) نیز بیان می‌کنند که سازمان‌های ورزشی با مشکلاتی در مدیریت و ارزیابی دارایی‌های سازمان خود مواجه هستند با این اوصاف یکی از رسالت‌های سازمان‌ها و ادارات ورزشی کمک به رشد و توسعه ورزش هر جامعه است. این مهم در پرتو کاربرد دانش و ارتقا دانایی محوری با کاربست یک عملکرد نوآورانه میسر خواهد شد (فتحی و همکاران، ۱۳۹۴: ۹۱). لذا توجه به دانش و جذب آن برای سازمان‌های ورزشی حائز اهمیت‌تر به نظر می‌رسد، چرا که امروزه ورزش و سازمان‌های ورزشی به منظور حضور کارآ و مؤثر در عرصه‌های مختلف ورزشی، اقتصادی و اجتماعی، چاره‌ای جز توجه بیشتر به افزایش دانش و تخصص‌گرایی در ورزش و نفوذ ورزش و سازمان‌های ورزشی در لایه‌های مختلف زندگی جوامع بشری، انطباق‌پذیری با شرایط مختلف و متغیر فعلی را امری اجتناب‌ناپذیر ساخته است (جابری و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۷). اوریلی و نایت^۲ (۲۰۰۷) در پژوهشی مطرح کردند که سازمان‌های ملی ورزش علاوه بر اینکه مسئول رشد و توسعه‌ی ورزش در کشور خویش هستند، اهداف سودآوری نیز دارند. این سازمان‌ها با بهره‌گیری از دانش نوین و تجربیات کشورهای موفق از طریق مدیریت دانشی می‌توانند زمینه‌های رشد و شکوفایی سازمان ورزشی تحت مدیریت خود را فراهم آورند (اوریلی و نایت، ۲۰۰۷: ۲۶۶). بنابراین توجه به توانایی جذب دانش می‌تواند فراهم‌کننده‌ی حضور و عملکرد پویای ورزش و سازمان‌های ورزشی در عرصه‌های گوناگون باشد. 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 بُعد 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 روزترین 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 محقق در پی بررسی و پاسخ به این سؤال است که ظرفیت جذب دانش و اثرات آن بر کارآفرینی و عملکرد نوآورانه

1. Ratten
2. O'Reilly & Knigh

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 - پیمایشی، مبتنی بر معادلات ساختاری است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش، کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خوزستان در سال ۱۳۹۷ بود که ۱۵۰ نفر به صورت کلی جمع‌آوری شد. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه گارسیامورالس و همکاران (۲۰۱۳) با ۱۱ سؤال (بهره‌برداری از دانش ۲ سؤال، اکتساب با ۳ سؤال، انتقال دانش با ۴ سؤال و جذب دانش با ۲ سؤال) در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت، برای متغیر کارآفرینی سازمانی از پرسشنامه مارتین روجاس^۱ و همکاران (۲۰۱۳) با ۱۱ سؤال در طیف ۵ ارزشی لیکرت و برای سنجش متغیر عملکرد نوآورانه از پرسشنامه گاندی^۲ و همکاران (۲۰۱۱) با ۶ سؤال 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 ۵ 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 سؤال‌ها با اهداف و متغیرهای اصلی تحقیق، محتوای علمی سؤال‌ها، انطباق سؤال‌ها با گزینه‌ها، انشاء سؤال‌ها و حذف و یا اضافه کردن سؤال‌ها 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 و روایی واگرا در جدول ۱ ارائه گردیده است.

1. Martín-Rojasa
2. Gunday

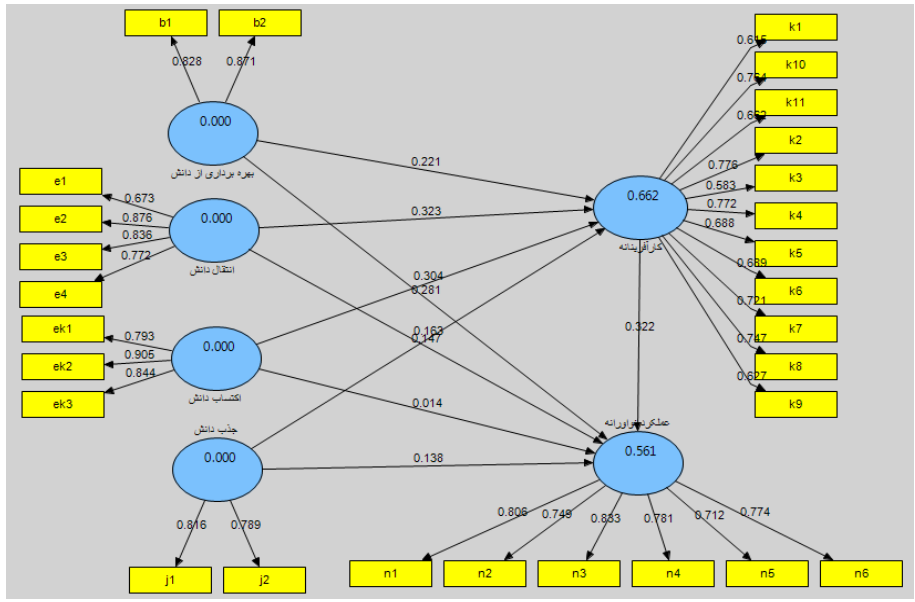
جدول ۱: روایی همگرا و واگرا

متغیرهای پنهان	میانگین واریانس استخراج شده	پایایی ترکیبی	الفای کرونباخ	۱	۲	۳	۴	۵	۶
بهره‌برداری دانش	۰/۷۲۲	۰/۸۳۸۶	۰/۸۲۳	۰/۸۵					
اکتساب دانش	۰/۷۱۹	۰/۸۸۴	۰/۸۷۲	۰/۶۷	۰/۸۵				
انتقال دانش	۰/۶۲۸	۰/۸۷۰	۰/۸۶۱	۰/۴۸	۰/۵۵	۰/۷۹			
ظرفیت جذب	۰/۶۴۴	۰/۷۸۳	۰/۷۶۵	۰/۴۳	۰/۴۲	۰/۴۲	۰/۸		
کارآفرینی	۰/۴۸۷	۰/۹۱۱	۰/۸۹۵	۰/۶۵	۰/۶۰	۰/۶۱	۰/۵۲	۰/۷	
عملکرد نوآورانه	۰/۶۰۳	۰/۹۰۰	۰/۸۹۸	۰/۶۳	۰/۵۷	۰/۵۶	۰/۴۹	۰/۶۸	۰/۷۸

همان‌طور که در جدول شماره ۱ مشخص است همه متغیرها از پایایی بالای در مدل برخوردارند. پایایی ترکیبی و الفای کرونباخ بالای ۰/۷ نشان از قابل قبول بودن پایایی هر سازه تحقیق دارد. همچنین مقدار ملاک برای سطح قبولی میانگین واریانس استخراج شده ۰/۵ می‌باشد. همان‌گونه که در جدول ۱ آمده است مقادیر AVE مربوط به هر سازه از ۰/۵ بیشتر بوده و این مطلب مؤید این می‌باشد که روایی همگرایی پرسشنامه حاضر در حد قابل قبول است. 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.

یافته‌ها

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 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.



شکل ۲: خروجی نرم افزار اسمارت پی ال اس در حالت ضرایب مسیر

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 به‌عنوان 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^۱ و همکاران، ۲۰۱۶).

جدول ۲: قدرت پیش‌بینی بین مدل و ضریب تعیین

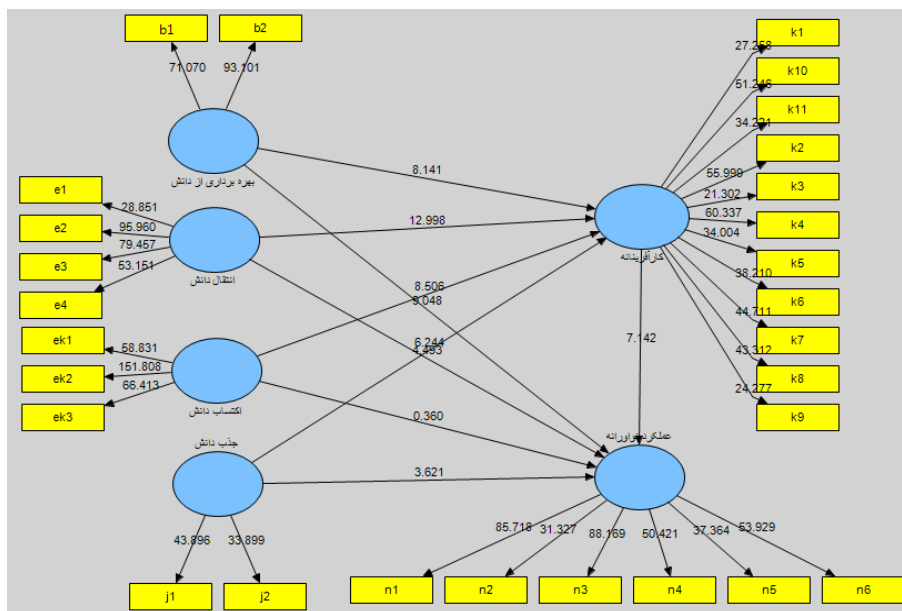
Q2	R2
۰/۳۲۱	۰/۶۶
۰/۳۳۱	۰/۵۶۱

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 تننه‌اوس و همکاران (۲۰۰۵) مطرح کردند. برازش بالای مدل نشان می‌دهد که این مدل توسط حداقل مربعات جزئی 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 به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی کردند. این شاخص دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مد نظر قرار می‌دهد و معیاری برای پیش‌بینی عملکرد کلی مدل است.

$$GOF = \sqrt{\text{Communality} \times R^2}$$

جدول ۳: شاخص نیکویی برآزش

Commuality	R Square	
۰/۶۳۴	۰/۶۱۱	میانگین
۰/۶۲		شاخص نیکویی برآزش



شکل ۳: خروجی نرم افزار اسمارت پی ال اس در حالت معنی داری

جدول ۴: بررسی فرضیات پژوهش

نتیجه	ضریب معنی داری	تخمین استاندارد	
تایید	۸/۱۴	۰/۲۲۱	بهره برداری دانش به کارآفرینی
تایید	۹/۰۴	۰/۲۸۱	بهره برداری دانش به عملکرد نوآورانه
تایید	۱۲/۹۹	۰/۳۲	انتقال دانش به کارآفرینی
تایید	۴/۴۹	۰/۱۵	انتقال دانش به عملکرد نوآورانه
تایید	۸/۵	۰/۳۰	اكتساب دانش به کارآفرینی
رد	۰/۳۶	۰/۰۱۴	اكتساب دانش به عملکرد نوآورانه
تایید	۶/۲۴	۰/۱۶	جذب دانش به کارآفرینی
تایید	۳/۶۲	۰/۱۳	جذب دانش به عملکرد نوآورانه
تایید	۷/۴۲	۰/۳۲	کارآفرینی به عملکرد نوآورانه
اثر کل	اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم	
۰/۳۷۴	۰/۰۷	۰/۳۰۴	بهره برداری دانش از طریق کارآفرینی به عملکرد نوآورانه
۰/۲۵	۰/۱۰	۰/۱۴۷	انتقال دانش از طریق کارآفرینی به عملکرد نوآورانه
۰/۱۰۶	۰/۰۹۶	۰/۰۱	اكتساب دانش از طریق کارآفرینی به عملکرد نوآورانه
۰/۱۹	۰/۰۵	۰/۱۴	جذب دانش از طریق کارآفرینی به عملکرد نوآورانه

با توجه به نتایج جدول ۴ بهره برداری از دانش ۰/۲۲ از تغییرات متغیر کارآفرینی و ۰/۲۸ از تغییرات عملکرد نوآورانه را پیش بینی می کند، همچنین مقدار تی به دست آمده بالای ۱/۹۶ حاکی از تأیید این مسیرها می باشد. همچنین مسیر اکتساب

دانش به عملکرد نوآورانه با توجه به مقدار تی به دست آمده در سطح خطای ۰/۰۵ رد شد. سایر نتایج در جدول ۵ به صورت کامل ارائه گردیده است.

بحث و نتیجه‌گیری

بسیاری از کشورها و مجامع علمی و سازمان‌ها، دانش را عامل مهم توسعه می‌دانند و بر آن تأکید می‌کنند. دانش، موتور محرکه‌ی توسعه‌ی دانایی محور بوده، توجه به آن نقش فزاینده‌ای در رشد جوامع خواهد داشت (فتیحی و همکاران، ۱۳۹۴: ۹۴). دانش به‌عنوان مهم‌ترین عامل رقابت است و در کنار دانش، نوآوری نیز به‌عنوان مهم‌ترین عامل جهت بقای شرکت‌های دانش بنیان شناخته شده است. سازمان‌ها می‌توانند دانش موجود در محیط سازمانی را جذب کنند و با دانش موجود در سازمان‌ها تلفیق کرده و سپس به نوآوری دست بزنند (انصاری و همکاران، ۱۳۹۴: ۵۷). در همین راستا تفکر کارآفرینی سازمانی نیز اجتناب‌ناپذیر است و به‌عنوان ابزار حیات و مزیت رقابتی به‌شمار 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 بکارگیری 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 اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان با تأکید بر کارآفرینی سازمانی و عملکرد نوآورانه بوده است. خروجی نرم‌افزار PLS و ضریب معنی‌داری به‌دست 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 نرم‌افزار PLS و مقدار R^2 به‌دست 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 واریانس 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 جزئی به خوبی تبیین شده است. به‌طور 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 به‌دست آمد، تأیید می‌شود. بنابراین همه‌ی ابعاد مختلف جذب دانش در اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان بر کارآفرینی سازمانی اثرگذار 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 ورزش 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 بُعد 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 غیرمستقیم مدل پژوهش نیز می‌توان گفت که تمامی اثرات غیرمستقیم نشان از اثرگذاری مناسب بر عملکرد نوآورانه در سازمان دارند. به‌طوری‌که 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 این که اکتساب دانش توانست به‌صورت غیرمستقیم و از طریق کارآفرینی سازمانی بر عملکرد نوآورانه اثرگذار باشد و این در حالی بود

که اثرگذاری مستقیم آنها تأیید نشده بود. هرچند که اصول و مبانی مدیریت در تمام سازمان‌ها یکسان است اما نحوه کاربست آن مسلماً تفاوت خواهد داشت. به همین دلیل چون محصول سازمان‌های ورزشی، ورزش است و ورزش از وجوه مختلف با سایر محصولات تفاوت دارد، مسلماً ابعاد مدیریت آن نیز در سازمان‌های مربوطه منحصر به فرد است.

بر اساس نتایج به‌دست 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^۱ (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 به‌عنوان مبنایی علمی در این خصوص مطرح شود. پژوهش‌های گوناگون صورت گرفته در این زمینه نیز مبین اثرگذاری استفاده از دانش در پیشبرد کارآفرینی 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 برخاسته از علم و دانشی است که در آن زمینه وجود دارد. نتایج به‌دست آمده با پژوهش مرادی و همکاران (۱۳۹۲) نیز همخوان بود به‌گونه‌ای 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 به‌صورت جدی‌تری برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری کرد. در سویی دیگر نیز نصرافهانی 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 بُعد 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 (گارسیمورالس 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 ورزش و جوانان اجتناب‌ناپذیر است. کریمادیس^۲ (۱۹۹۷) گزارش کرده است که بخش‌های ورزشی با مشکلاتی همچون دوره‌های نزول، قوانین و مقررات دولتی محدودکننده، مشکلات مالی و قرارگرفتن در محیط رقابتی ناشی از تغییرات محیطی به‌ویژه در بخش خدمات ورزشی مواجه‌اند (به نقل از گودرزی، ۱۳۹۲: ۶۳)، که باید با شناسایی وضع موجود خود به منظور توسعه برنامه‌های بهبود در راستای دستیابی به وضع مطلوب تلاش کنند.

نتایج پژوهش بوجیکا و فونتس (۲۰۱۳) بیانگر این است که اکتساب دانش و کارآفرینی سازمانی هر دو تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمان‌ها دارند؛ که این پژوهش نیز بار دیگر نتایج به‌دست آمده از این پژوهش را مورد تأیید قرار داد. علاوه بر این موارد، در پژوهش‌های گوناگون دیگری که در این زمینه صورت گرفته است نتایج ما را به اهمیت هر چه بیشتر ظرفیت‌های

جذب دانش بر کارآفرینی سازمانی و عملکرد نوآورانه رهنمون می‌سازند. به‌گونه‌ای 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 در کشورهای 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. گیچو 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 شگومونصف (۱۳۹۷) داشتن دانش توأم 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 به‌عنوان زمینه‌ساز فعالیت‌های کارآفرینی استراتژیک در سازمان باشد. به‌طوری‌که نتایج به‌دست 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 برخوردار باشند. 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).

هرچند برنامه استراتژیک و استراتژی‌های سازمان‌های ورزشی با سازمان‌های غیرورزشی کاملاً متفاوت است و اثرات آن را نه تنها بر عملکرد سازمان که بر نحوه فعالیت و تعامل کارکنان می‌توان مشاهده کرد. اما به‌طور کلی جذب دانش در ابعاد مختلف آن بر کارآفرینی سازمانی و عملکرد نوآورانه در اداره کل 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. به خوبی روشن است که فضای عمومی حاکم بر اجرای ایده‌های جدید و زیرساخت‌های کسب و کار را در ورزش کشور در وضعیت نامطلوبی قرار دارد و با توجه به وضعیت کارآفرینی در ورزش کشور لزوم توجه مدیران ورزشی به راه‌کارها و کم کردن فاصله بین وضعیت موجود و مطلوب کارآفرینی ضروری است؛ بنابراین لازم است با توجه به تغییرات سریع در جامعه و ورزش و جوان بودن جمعیت، مدیران ورزش کشور اجرای برنامه‌هایی با استفاده از ظرفیت‌های جذب دانش را در پیش گیرند و در بازنگری سند راهبردی نظام جامع ورزش کشور، کارآفرینی و اقتصاد را در صنعت ورزش مد نظر قرار دهند تا با کمک این برنامه از شکاف میان وضع موجود و مطلوب کاسته شود. از طرف دیگر دولتی

بودن ساختار نظام ورزشی کشور و عدم ایفای نقش سازنده‌ی دستگاه‌های ذیربط در تشویق و حمایت از کارآفرینان، موجب بی‌رغبتی بخش خصوصی به حوزه ورزش می‌شود. لذا سازمان‌هایی که قادر به شناخت قدرت دانش و توسعه فرهنگ جذب و انتقال دانش هستند بهتر می‌توانند در عرصه کارآفرینی 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 منجر شود، از نکات مهمی است که باید مورد توجه سازمان‌ها و باشگاه‌های ورزشی قرار گیرد. وقتی این عناصر به‌طور مناسب در محیط سازمانی نهادینه شوند، این سازمان‌ها می‌توانند کارکنان را برای جذب دانش تحریک کنند.

امروزه، سازمان‌های ورزشی نیز همانند سازمان‌های غیرورزشی در معرض تغییر و تحولات محیطی و جهانی قرار دارند و با مسائل ویژه خود دست به گریبان هستند. در مجموع ورزش به‌عنوان یک قدرت مؤثر در توسعه اجتماعی و اقتصادی، با تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم نقش مهمی در اقتصاد و سیاست کشورها دارد؛ زیرا سازمان‌های ورزشی به دلیل ماهیت غیرانتفاعی و متمایز بودن محصولات نهایی آنها، متفاوت با سازمان‌های انتفاعی است. یا به عبارتی دیگر، عملکرد سازمان‌های ورزشی از طریق تأمین نیازها و برآورده کردن انتظارات ذینفعان سنجیده می‌شود. بنابراین 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 به‌روزرسانی 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 به‌ویژه مدیران 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 برطرف کردن موانع گوناگون ساختاری و فرهنگی باشند که از اقدامات کارآفرینانه و نوآور در سازمان جلوگیری می‌کنند.

منابع

- انصاری جعفری بنه، عیسی؛ کریمپور، علی (۱۳۹۴). «الگوی ساختاری ظرفیت جذب دانش و نوآوری در شرکت‌های دانش بنیان مورد مطالعه: شرکت‌های مستقر در مراکز رشد دانشگاه‌های آزاد استان اصفهان»، فصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، ۵ (۹)، ۶۱-۴۸.
- پورسلطانی زرنندی، حسین؛ ایرجی نقندر، رامین (۱۳۹۲). «ارتباط مدیریت دانش با خلاقیت کارکنان اداره کل تربیت بدنی دانشگاه فردوسی مشهد»، مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۱ (۱)، ۶۱-۷۱.
- جابری، اکبر؛ سلیمی، مهدی؛ خزایی پول، جواد (۱۳۹۲). «بررسی تأثیر انگیزش‌های درونی و بیرونی بر تسهیم دانش کارکنان در سازمان‌های ورزشی مطالعه‌ی موردی کارمندان ادارات تربیت بدنی استان اصفهان»، نشریه مدیریت ورزشی، ۵ (۱۶)، ۷۵-۵۵.
- دیانتی، ربابه و زارع‌زیدی، علیرضا (۱۳۹۶). «نقش مدیریت منابع انسانی در تقویت کارآفرینی سازمانی»، مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، ۶ (۲)، ۱-۱۲.
- راغفر، حسین؛ شاه آبادی، ابوالفضل؛ علیزاده، سمیرا (۱۳۹۷). «تأثیر مؤلفه‌های اقتصاد دانش بر کارآفرینی در کشورهای منتخب»، تحقیقات اقتصادی، ۵۳ (۲)، ۳۲۳-۳۴۴.
- رفیعی، مجتبی؛ بلوچی، حسین؛ نعمت الهی، مجید؛ متقی، سمیرا (۱۳۹۴). «الگویابی ساختاری تأثیر دانش بر عملکرد و نوآوری با تعدیل‌گری ساختار سازمانی»، فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱ (۴) پیاپی ۱۳، ۱۲۱-۱۴۰.

- رضانیان، محمد رحیم؛ مرادی، محمود؛ بساق زاده، نرجس (۱۳۹۱). «تأثیر فرایند تسهیم دانش و توانایی جذب دانش بر قابلیت نوآوری». چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۳ (۳)، ۹۱-۱۱۱.
- زیویار، فرزاد؛ فراهانی، ابوالفضل؛ 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، ۱۷ (۶)، ۱۷۹-۲۰۱.
- سنجقی، محمد ابراهیم؛ فرهی بوزنجانی، برزو؛ حسینی سرخوش، سیدمهدی؛ حاجی شفیعی، جمال (۱۳۹۱). «اثر میانجی‌گری فرهنگ انطباق‌پذیری بر رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و نوآوری سازمانی (مطالعه موردی در شرکت‌های منتخب در زنجیره تأمین فناوری‌های دفاعی)». نشریه بهیود مدیریت، ۵ (۳)، ۱۳۹-۱۲۲.
- فتحی، فریبرز؛ سیدعمری، میرحسن؛ قادرزاده، جمال (۱۳۹۵). «ارتباط رهبری دانش و توانایی جذب دانش در ادارات کل ورزش و جوانان غرب ایران». فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش ۳ (۱)، ۸۷-۹۹.
- مرادی، محمود؛ ولی‌پور، محمدعلی؛ یاکیده، کیخسرو؛ صفردوست، عاطیه؛ عبداللهیان، فرزانه (۱۳۹۲). «بررسی نقش ظرفیت جذب دانش بر عملکرد نوآورانه سازمان‌ها (مطالعه موردی: شرکت‌های داروسازی و شرکت‌های بیمه حاضر در بورس اوراق بهادار تهران)». چشم‌انداز مدیریت بازرگانی، ۱۲ (۱۴)، ۷۹-۱۰۲.
- موسوی، سید محمد و شبگو منصف، سید محمود (۱۳۹۷). «بررسی نقش دانش فنی در تشخیص و بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینانه». فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۲ (۵)، ۱۲۵-۱۲۹.
- میرکازهی، فاطمه (۱۳۹۵). نقش کارآفرینی در تحقق اقتصاد مقاومتی در کشور، اولین کنفرانس مدیریت کارآفرینی در اقتصاد مقاومتی، تهران، ۱-۱۵.
- نصراصفهان‌ی، علی؛ انصاری، رضا؛ مولایی خوراسگانی، ریحانه (۱۳۹۵). «بررسی تأثیر ظرفیت جذب دانش بر کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: شرکت‌های مستقر در شهرک علمی - تحقیقاتی استان اصفهان)». فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی، ۹ (۲)، ۳۷۷-۳۹۵.
- Bizoi, C. G., & Şipoş, G. L. (2014). *Innovation in Supply Chain Management: compensating customers for quantitative, qualitative and temporal inconsistencies*. Proceedings of MaC-EMM.
- 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.
- Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). *Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation*. *Administrative science quarterly*, 128-152.
- Damanpour, F. (1990). *Innovation effectiveness, adoption and organizational performance*. *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies*, 125-141.
- Ferreira, J. J., Ratten, V., & Dana, L. P. (2017). "Knowledge spillover-based strategic entrepreneurship". *International Entrepreneurship and Management Journal*, 13(1), 161-167.
- Fosfuri, A., & Tribó, J. A. (2008). "Exploring the antecedents of potential absorptive capacity and its impact on innovation performance". *Omega*, 36(2), 173-187.
- 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.
- Gicheva, D., & Link, A. N. (2016). "On the economic performance of nascent entrepreneurs". *European Economic Review*, 86, 109-117.
- Godarzi, M. (2013). "SWOT Analysis for Shows the Situation of Physical Education General Department of Payame Noor University". *Applied Research of Sport Management*, 2(2), 61-74.
- Gunday, G., Ulusoy, G., Kilic, K., & Alpkan, L. (2011). "Effects of innovation types on firm performance". *International Journal of production economics*, 133(2), 662-676.
- Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2016). "Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines". *Industrial management & data systems*. 116 (1), 2-20.
- 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.
- 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.

- Jaumotte, F. & Pain, N. (2005). *Innovation in the Business Sector, OECD Economics Department Working Papers (459)*. OECD Economics Department Working Papers.1-58.
- Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2011). "Innovation, organizational learning, and performance". *Journal of business research*, 64(4), 408-417.
- Kostopoulos, K., Papalexandris, A., Papachroni, M., & Ioannou, G. (2011). "Absorptive capacity, innovation, and financial performance". *Journal of Business Research*, 64(12), 1335-1343.
- Lendel, V., & Varmus, M. (2014). "Evaluation of the innovative business performance". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 129, 504-511.
- Martín-Rojas, R., García-Morales, V. J. & Bolívar-Ramos, M. T. (2013). "Influence of technological support, skills and competencies, and learning on corporate entrepreneurship in European technology firms", *Technovation*, 33(8): 417- 430.
- Martín-Rojas, R., García-Morales, V. J., & Bolívar-Ramos, M. T. (2013). "Influence of technological support, skills and competencies, and learning on corporate entrepreneurship in European technology firms". *Technovation*, 33(12), 417-430.
- 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.
- O'Reilly, N. J., & Knight, P. (2007). "Knowledge management best practices in national sport organizations". *International Journal of sport management and marketing*, 2(3), 264-280.
- Ratten, V. (2011). "Sport-based entrepreneurship: towards a new theory of entrepreneurship and sport management". *International entrepreneurship and management journal*, 7(1), 57-69.
- Roberts, N., Galluch, P. S., Dinger, M., & Grover, V. (2012). *Absorptive capacity and information systems research: Review, synthesis, and directions for future research*. *MIS quarterly*, 625-648.
- Sarango-Lalangui, P., Santos, J., & Hormiga, E. (2018). *The Development of Sustainable Entrepreneurship Research Field*. *Sustainability*, 10(6), 2005.
- 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.
- Yusra, M., Rahim Othmanb, A. & Mohd Mokhtarc, S. S. (2012). "Assessing the relationship among Six Sigma, Absorptive, Social and Behavioral Sciences", 65: 570– 578.
- Zahra, S. A., & George, G. (2002). "Absorptive capacity: A review, reconceptualization, and extension". *Academy of management review*, 27(2), 185-203.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

محمدی، مرتضی؛ جهان‌تاب نژاد، عباس؛ خطیبی، امین (۱۳۹۹). «نقش ظرفیت‌های جذب دانش در اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان با تأکید بر کارآفرینی سازمانی و عملکرد نوآورانه»، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۱۰ (۲۰): ۱-۱۵.