

## بررسی اثر ظرفیت جذب بالقوه، ظرفیت جذب تحقق‌یافته و تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران

عزت‌الله جمشیدی<sup>۱</sup>، میرحسن سیدعامری<sup>۲\*</sup>، همایون عباسی<sup>۳</sup>

تاریخ تصویب: ۱۳۹۸/۰۴/۰۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۸/۱۱

### چکیده

هدف از این تحقیق بررسی اثر ظرفیت جذب و تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران است. روش تحقیق توصیفی-پیمایشی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری تحقیق تمامی کارشناسان وزارت ورزش و جوانان (۴۰۰ نفر) هستند که از طریق نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای متناسب، ۲۳۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. منظور از طبقات، کارشناسان (رسمی و قراردادی) و مدیران (مدیران بخش‌ها، معاونان، و رؤسای گروه‌ها) است. برای تعیین روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌ها، از نظر استادان و خبرگان حوزه مدیریت بهره‌گیری شده است. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه استاندارد ظرفیت جذب (زهرا و جورج، ۲۰۰۲؛ جانسن و همکاران، ۲۰۰۵)، تسهیم دانش (دی‌وريس و همکاران، ۲۰۰۶) و رفتار نوآورانه (اسکات و بروس، ۱۹۹۴) استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از مدل‌یابی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر به‌وسیله نرم‌افزار AMOS-24 بهره‌گیری شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین ظرفیت جذب و تسهیم دانش با رفتار نوآورانه رابطه مستقیم (مثبت و معناداری) وجود دارد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که در سازمان‌های ورزشی هراندازه جذب دانش و بهره‌برداری از آن و تسهیم دانش بهبود باید، باعث ارتقای رفتار نوآورانه کارکنان می‌شود. مدیران باید با فراهم کردن زمینه‌های جذب دانش خارجی و اشتراک‌گذاری دانش در میان کارکنان، باعث بروز رفتارهای نوآورانه کارکنان و بهبود عملکرد سازمان‌های ورزشی شوند.

**واژه‌های کلیدی:** وزارت ورزش و جوانان، ظرفیت جذب، اشتراک‌گذاری دانش، مدل‌یابی معادلات ساختاری.

**Email:** ezatollajamshidi@yahoo.com

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

**Email:** ha\_ameri2003@yahoo.com

۲. استاد مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.\*

**Email:** habbasi003@gmail.com

۳. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.

## مقدمه

سازمان‌ها با تکیه بر نوآوری در پی افزایش بهره‌وری و بهبود وضعیت اقتصادی خود هستند. لذا می‌توان نوآوری در ورزش را به مفهوم ایجاد فرصت‌های محیطی مناسب به همراه به‌کارگیری نیروی انسانی خلاق و شایسته برای اخذ ایده‌ها و نظرات افراد و سپس استفاده از این افکار در جهت طراحی سیاست‌ها و برنامه‌های موردنیاز و نو، برای بهبود سطح سلامتی و رقابت ورزشی در بین افراد جامعه دانست (Chang et al, 2016). با این روند، هم زمینه‌های جدیدی در ورزش کشور ایجاد می‌شود و هم سود و فواید اقتصادی ناشی از اجرای آن به این بخش کمک بیشتری خواهد کرد. با وجود این، نوآوری نقش محوری در بقای سازمان‌ها می‌تواند داشته باشد؛ به طوری که 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 یک امر کلیدی محسوب می‌شود که می‌تواند به صورت فردی یا گروهی جلوه کند (همان). رفتار نوآورانه، مفهومی چندبعدی است و به رفتارهایی اطلاق می‌شود که به فرایند نوآوری در سازمان کمک کند. رفتار نوآورانه شامل سه بُعد است: تولید ایده، ترویج ایده و پیاده‌سازی آن (Ren & Zhang, 2015).

در کشور ما سازمان‌های ورزشی از جمله سازمان‌هایی هستند که نقش بسیار ارزنده‌ای در امر ورزش کشور دارند و بهبود عمل این سازمان‌ها باعث پیشرفت هرچه بیشتر ورزش کشور می‌شود. بنابراین، شناخت پیش‌نیازها برای تحقق رفتار نوآورانه امری ضروری است. یکی از این موارد، ظرفیت جذب است که به توانایی قرار دادن ایده‌های نو و ترکیب آن‌ها در فرایندهای داخلی اشاره دارد؛ این توانایی به طور گسترده‌ای به عنوان یکی از عوامل اصلی عملکرد موردنظر بوده است. ظرفیت جذب دارای دو بُعد است: ۱. ظرفیت جذب بالقوه شامل اکتساب و جذب دانش، ۲. ظرفیت جذب تحقق‌یافته شامل دگرگونی یا تغییر شکل و بهره‌برداری از دانش. ظرفیت جذب بالقوه موجب می‌شود که سازمان هرچه بیشتر پذیرنده دانش خارجی باشد و باعث ارتقا و خلق مزیت رقابتی بر پایه یادگیری و انعطاف‌پذیری می‌شود؛ در حالی که ظرفیت جذب تحقق‌یافته به صورت مستقیم بر روی فرایند نوآوری از طریق بهره‌برداری از دستاوردها و جذب دانش اثر می‌گذارد.

کوهن و لوینتهال<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) اولین نویسندگانی بودند که تعریف وسیعی از ظرفیت جذب ارائه کردند؛ آن‌ها ظرفیت جذب را این‌چنین تعریف می‌کنند: توانایی سازمان در تشخیص ارزش اطلاعات خارجی جدید و جذب آن‌ها و به کار بردن به‌منظور اهداف سازمان. تعریف آن‌ها شامل چند جنبه مهم بود: اول چندبعدی بودن طبیعت آن که سه بُعد ظرفیت را در ارتباط با دانش جدید دربرمی‌گیرد: ۱. ارزش تشخیص آن، ۲. جذب آن، ۳. به کار بردن آن برای اهداف سازمان (Zahra & George, 2002). ظرفیت جذب به خودی خود هدف نیست، اما می‌تواند برون‌داده‌های سازمانی مهمی چون عملکرد و رفتار نوآورانه را خلق کند (Kostopoulos et al, 2011). جنبه دیگر تسهیم دانش است که یکی از مراحل چرخه مدیریت دانش و به معنای قرار دادن دانش خود در اختیار دیگران است. به طور طبیعی دستیابی به دانش دیگران به زمان نیاز دارد. تسهیم دانش را دادن و گرفتن دانش از دیگران تعریف کرده‌اند (Bircham & Corner, 2005). وقتی می‌گوییم فردی دانش خود را تسهیم می‌کند، به این معنا است که آن فرد دیگران را با استفاده از دانش، بینش و افکار خود در جهت تقویت موقعیت آن‌ها راهنمایی می‌کند. بنابراین می‌توان گفت دانش فردی به دانش سازمانی تبدیل نمی‌شود، مگر با سایر اعضای سازمان به اشتراک گذاشته شود (همان). به عقیده صاحب‌نظران، یکی از اهداف اصلی مدیران در استفاده از مدیریت دانش بهبود تسهیم دانش بین افراد در سازمان و نیز بین افراد و سازمان برای ایجاد مزیت رقابتی است. تسهیم دانش مؤثر بین اعضای سازمان به کاهش هزینه‌های تولید دانش و تضمین انتشار بهترین روش‌های کاری منجر می‌شود و سازمان را قادر می‌کند تا مسائل خود را حل کند (Von Krogh, 2003).

دانش یک قابلیت کلیدی و منبع حیاتی است که می‌تواند در یک اقتصاد رقابتی و پویا مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌ها ایجاد کند. برای دستیابی به این قابلیت، اتکا بر سیستم‌های کارمندیابی و آموزش برای سازمان‌ها ضروری است؛ اما تمرکز

صرف بر گزینش کارکنانی که دانش، مهارت، توانمندی‌ها و شایستگی‌های خاصی دارند یا کمک به کارکنان برای کسب آن‌ها کافی نیست. سازمان‌ها باید توجه داشته باشند که چگونه دانش و خبرگی را از خبرگانی که آن را دارند به کارکنان تازه‌واردی که به دانستن آن‌ها نیاز دارند انتقال دهند. علاوه بر این، توانایی انتقال مؤثر دانش و تسهیم آن به‌عنوان یک عامل حیاتی برای دستیابی به رقابت‌پذیری سازمانی معرفی شده است. بنابراین، تنها داشتن دانش در سازمان کافی نیست، بلکه دانش باید قابل تبادل باشد تا امکان یادگیری از خبرگی دیگران ممکن شود و نهایتاً برای عملکرد مفید باشد. تحقیقات نشان داده که میزان تبادل دانش در سازمان با قابلیت نوآوری و سطوح بالاتر از بهره‌وری رابطه مثبت دارد (Mesmer & Dechurch, 2009).

به‌علاوه، محققان معتقدند سازمان‌هایی بهره‌وری بیشتری دارند که بتوانند دانش را از یک واحد سازمانی به واحد سازمانی دیگر منتقل نمایند. در واقع، هنگامی که یک دانش جدید وارد بخشی از سازمان می‌شود و یا در آن خلق می‌گردد، باید به بخش‌های دیگر نیز منتقل شود و گرنه تأثیر بسیار کمی بر سازمان خواهد داشت (Liu & Liu, 2008). در مطالعات قبلی تأکید شده که تسهیم دانش رابطه‌ای مثبت با کاهش هزینه‌های تولید، تکمیل سریع‌تر پروژه‌های توسعه محصول جدید، عملکرد تیمی، قابلیت نوآوری سازمان و عملکرد شامل افزایش خدمات‌دهی و درآمد حاصل از محصولات و خدمات جدید دارد (Mesmer & Dechurch, 2009). از این‌رو مو<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۸)، با توجه به وجود رابطه قوی تسهیم دانش در سازمان با ایجاد مزیت رقابتی برای آن، با بررسی مقالات مختلف اعلام کردند که انتقال و تسهیم دانش یکی از حوزه‌های جذاب برای پژوهش در سال‌های مختلف بوده است. برخلاف وجود مطالعات فراوان پیرامون تسهیم دانش، فاس<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۰)، با مرور جامع پژوهش‌های اخیر در این حوزه، بیان کردند که ادبیات فعلی تسهیم دانش مملو از مفاهیم، فرایندها و پدیده‌هایی است که در سطح کلان (گروهی و سازمانی) تعریف شده و در سطح خرد (فردی) کمتر موردتوجه قرار گرفته است؛ این در حالی است که موفقیت ابتکارات مدیریت دانش به‌شدت به تمایل و انگیزه اعضای سازمان برای تسهیم دانش خود وابسته است (Zhang & Ng, 2012).

بنابراین، پژوهش حاضر می‌تواند موجب توسعه ادبیات در حوزه تسهیم دانش از چند دیدگاه گردد: بیشتر پژوهش‌های قبلی در سازمان‌های آمریکایی، اروپایی یا آسیای شرقی صورت گرفته که فرهنگ‌های ملی متفاوتی نسبت به کشور ایران دارند. بر اساس مطالعه هافستد<sup>۳</sup> (۱۹۹۷)، فرهنگ ایرانی برخلاف فرهنگ غربی، بیشتر گرایش به جمع‌گرایی دارد و کمتر فردگراست. از این‌رو شناسایی رفتار تسهیم دانش در سازمانی با چنین زمینه فرهنگی می‌تواند نتایج جالب و بدیعی دربرداشته باشد. مطالعات قبلی عمدتاً در صنایعی غیر از صنایع با فناوری پیشرفته انجام شده است (مانند صنعت بانکداری، نفت، بیمارستان). این در حالی است که اهمیت تسهیم دانش در سازمان‌های ورزشی با فناوری پیشرفته نسبت به سازمان‌های دیگر دوچندان است. دلیل این امر آن است که بقای چنین سازمان‌هایی منوط به توسعه و بهبود خدمات بر پایه دانش و فناوری‌های روز دنیاست. تسهیم دانش اثربخش در سازمان‌هایی با فناوری پیشرفته می‌تواند با رفع گلوگاه‌های دانشی از طریق فراهم کردن دانش موردنیاز در زمان مناسب برای فرد نیازمند به آن دانش، زمان انجام و هزینه‌های فعالیت‌های تحقیق و توسعه را به‌شدت کاهش و نوآوری را در این سازمان‌ها افزایش دهد. بنابراین، با توجه به کمبود مطالعات موجود در ادبیات و اهمیت موضوع تسهیم دانش در سازمان‌های ورزشی، ضرورت پژوهش در چنین سازمان‌هایی بسیار واضح است. این در حالی است که آگاهی از نحوه شکل‌گیری رفتار واقعی تسهیم دانش می‌تواند رهنمودهای مفیدی برای مدیران سازمان‌های ورزشی داشته باشد که به دنبال ارزیابی اثربخشی راهبردهای مدیریت دانش خود هستند. گروس<sup>۴</sup> (۲۰۱۷) در تحقیقی به این نتیجه رسید که ظرفیت جذب می‌تواند روابط بین تفکر استراتژیک و رفتار نوآورانه را تعدیل کند و تأثیر بالقوه قوی‌تر و معنی‌داری بر جهت‌گیری کارآفرینی در سطح شرکت ایجاد کند. به این ترتیب، فضایی در سطح شرکت ایجاد می‌شود که رفتارهای

1. Mu  
2. Foss  
3. Hofstede  
4. Gross

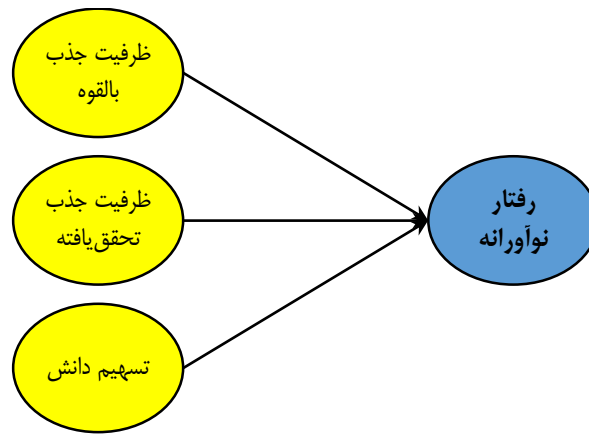
استراتژیک را پرورش می‌دهد. وانگ<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۷) به این نتایج رسیدند که رفاه ذهنی تأثیر قابل توجهی بر رفتار نوآورانه فردی دارد و این اثر از طریق اشتراک دانش به دست می‌آید.

علاوه بر این، ظرفیت جذب‌کننده می‌تواند روابط میانجی بین رفاه اجتماعی و رفتار نوآورانه فردی را از طریق به اشتراک گذاری دانش تعدیل کند. ووک سئو<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی به تأثیر ظرفیت جذب، اکتشاف و بهره‌برداری بر خلاقیت فردی (اثر تعدیل‌کننده رفاه ذهنی) پرداختند. نتایج نشان داد خودکارآمدی خلاق و دانش فردی بر ظرفیت جذب تأثیر می‌گذارد. ظرفیت جذب، اکتشاف و بهره‌برداری نیز بر خلاقیت فردی تأثیر می‌گذارد. ظرفیت جذب بر روی خلاقیت در رفاه ذهنی بالا تأثیر بیشتری نسبت به رفاه ذهنی کم دارد. کاستوپولس<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیقی 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 پرداختند. این تحقیق اثبات می‌کند که جریان‌های دانش خارجی به‌طور مستقیم با ظرفیت جذب و به‌طور غیرمستقیم با نوآوری مرتبط است. همچنین ظرفیت جذب به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر نوآوری و عملکرد مالی تأثیرگذار است. مینباوا<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۰) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که توانایی و انگیزه کارکنان به‌عنوان دو عامل ظرفیت جذب کارکنان، باعث افزایش انتقال دانش سازمانی می‌شود که این دانش انتقال‌یافته به نوآوری در سازمان می‌انجامد.

سیدعامری و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان «اثر ظرفیت جذب و خلاقیت بر رفتار نوآورانه کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران» به این نتیجه دست یافتند که بین ظرفیت جذب و خلاقیت با رفتار نوآورانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مرادی و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که ظرفیت جذب فردی و سازمانی مرتبطاند و همچنین بین این دو مؤلفه با عملکرد نوآورانه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. رضانیان و همکاران (۱۳۹۰) به بررسی رابطه بین تسهیم دانش، توانایی جذب و قابلیت نوآوری سازمان پرداختند. رویکرد آن‌ها به مفهوم توانایی جذب توجه به هر دو بُعد ظرفیت جذب سازمانی و فردی با مینا قرار دادن توانایی جذب فردی است که با توجه به پژوهش صورت‌گرفته، از رابطه مثبت بین ظرفیت جذب و قابلیت نوآوری سازمانی حمایت شد.

همان‌طور که اشاره شد، پژوهش‌ها در زمینه ظرفیت جذب و رفتار نوآورانه کمتر به‌صورت پژوهش تجربی منسجم دیده می‌شود؛ بنابراین، به دلیل نقشی که این عوامل در عملکرد کلی و مزیت رقابتی سازمان دارند از یک سو و به دلیل فقدان پژوهش‌های جامع در این زمینه (به‌ویژه در سازمان‌های ورزش ایران) از سوی دیگر، این پژوهش به دنبال بررسی رابطه بین ظرفیت جذب، تسهیم دانش و رفتار نوآورانه کارشناسان وزارت ورزش و جوانان است. با این حال، بسیاری از سوابق به رفتار نوآورانه اختصاص ندارد و می‌تواند به دیگر رفتارهای فردی در یک سازمان، مانند رفتار شهروندی سازمانی، اطلاق شود. این یک محدودیت از تحقیقات قبلی در مورد رفتار نوآورانه است و به این معناست که پیشینه‌های خاص نوآوری باید مورد بررسی قرار گیرد. سازمان‌های ورزشی نیز مانند دیگر سازمان‌ها، به دلیل سرعت بالای تغییرات، به نوآوری مستمر نیاز دارند. به‌علاوه، نقش متغیرهای ذکرشده در بهره‌وری، کارایی و دستیابی به اهداف سازمان‌های ورزشی و همچنین بر اساس پیشینه‌های موجود که تا به حال تحقیقی، به‌خصوص در سازمان‌های ورزشی، به‌طور مستقیم به بررسی رابطه ظرفیت جذب و تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه انجام نگرفته است، محقق بر آن شد که به بررسی این رابطه در میان کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران بپردازد. شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق را نشان می‌دهد.

1. Wang
2. Wook Seo
3. Kostopoulos
4. Minbaeva



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

## روش تحقیق

پژوهش حاضر توصیفی-پیمایشی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش را همه کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران در سال ۱۳۹۷ تشکیل داده که تعدادشان حدود ۴۰۰ نفر است. با توجه به دسترسی نداشتن به همه اعضا، از طریق نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای متناسب با حجم، تعداد ۲۳۰ نفر از آنها بر اساس جدول کرجسی و مورگان به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. منظور از طبقات، کارشناسان (رسمی و قراردادی) و مدیران (مدیران بخش‌ها، معاونان، و رؤسای گروه‌ها) است. به‌منظور گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه پژوهش بین ۲۵۰ نفر از جامعه موردنظر به‌صورت تصادفی توزیع شد که از این تعداد ۲۳۰ پرسش‌نامه سالم برگشت داده شد و در تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. ابزارهای تحقیق عبارت‌اند از:

الف) پرسش‌نامه استاندارد ظرفیت جذب (Zahra & George, 2002; Junsen, Van Den Bosch & Volberda, 2005) با ۱۲ گویه که ابعاد ظرفیت جذب بالقوه<sup>۱</sup> با ۶ گویه (۱ تا ۶) و ظرفیت جذب تحقق‌یافته<sup>۲</sup> با ۶ گویه (۷ تا ۱۲) 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 تسهیم دانش (de Vries, Van den Hooff & de Ridder, 2006) با ۸ گویه (۱۳ تا ۲۰) که تسهیم دانش را در مقیاس هفت‌گزینه‌ای لیکرت می‌سنجد.

ج) پرسش‌نامه استاندارد رفتار نوآورانه (Scott and Bruce, 1994) با ۶ گویه (۲۱ تا ۲۶) که رفتار نوآورانه را در مقیاس هفت‌گزینه‌ای لیکرت می‌سنجد. برای تعیین روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌ها، از نظر استادان و خبرگان در حوزه مدیریت استفاده شد و برای تعیین روایی سازه، از تحلیل عاملی تأییدی. روایی همگرا (تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول) برای تأیید روایی سؤال‌های پرسش‌نامه به کار رفته است. روایی همگرا زمانی پذیرفته می‌شود که تمامی مقادیر استخراج‌شده بالای ۰/۰۳ باشند. در صورتی که مقدار اشتراک برای یک گویه‌ای کمتر از ۰/۰۳ باشد، باید گویه موردنظر از تجزیه و تحلیل کنار گذاشته شود. در این پژوهش روایی همه سؤال‌های پرسش‌نامه‌ها (ظرفیت جذب، تسهیم دانش و رفتار نوآورانه) نیز به تأیید رسیدند. در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف<sup>۳</sup> با هدف تشخیص توزیع نرمال

1. Potential Absorptive Capacity  
2. Realised Absorptive Capacity  
3. Kolmogorov-Smirnov Test

داده‌ها و مدل‌یابی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS-23 و AMOS-24 استفاده شد. به‌منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها نیز از آلفای کرونباخ استفاده شد که در جدول (۱) مشاهده می‌شود.

جدول ۱: میزان آلفای به‌دست‌آمده برای هریک از شاخص‌های تحقیق

| ضریب آلفای کرونباخ | متغیرها              |                     |
|--------------------|----------------------|---------------------|
| ۰/۹۲               | ظرفیت جذب            |                     |
| ۰/۹۰۱              | ظرفیت جذب بالقوه     | مؤلفه‌های ظرفیت جذب |
| ۰/۸۸۲              | ظرفیت جذب تحقق‌یافته |                     |
| ۰/۹۱               | تسهیم دانش           |                     |
| ۰/۹۰               | رفتار نوآورانه       |                     |

## یافته‌ها

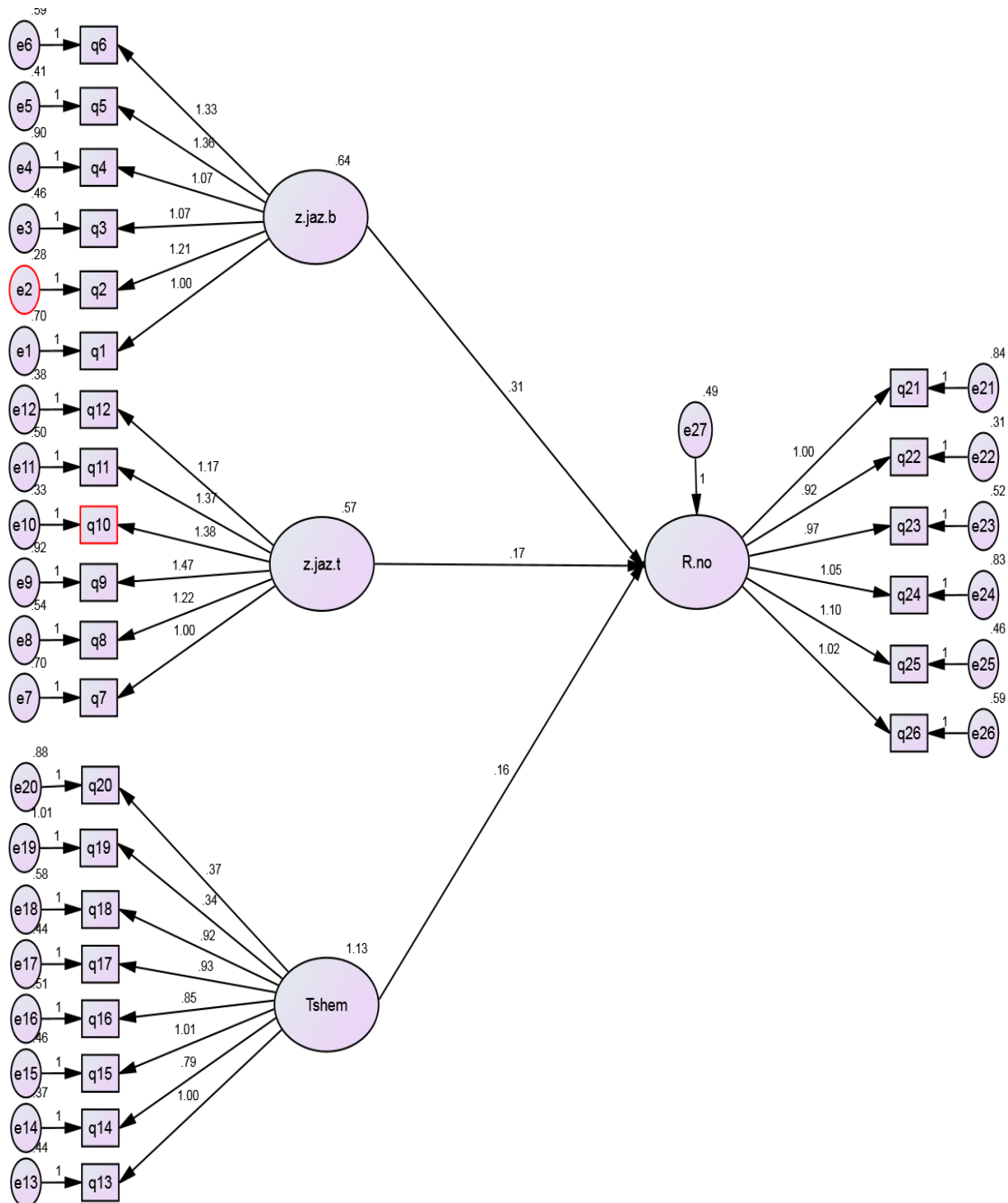
ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان این تحقیق در جدول (۱) آمده است. میانگین سابقه کار افراد مصاحبه‌شونده در حوزه ورزش و مربیگری و فناوری و مهندسی ورزش برابر با ۱۹/۹۲ سال بود که نشان از تجربه بالای آنان و مناسب بودن ایشان به‌عنوان نمونه تحقیق دارد.

جدول ۲: خلاصه اطلاعات توصیفی

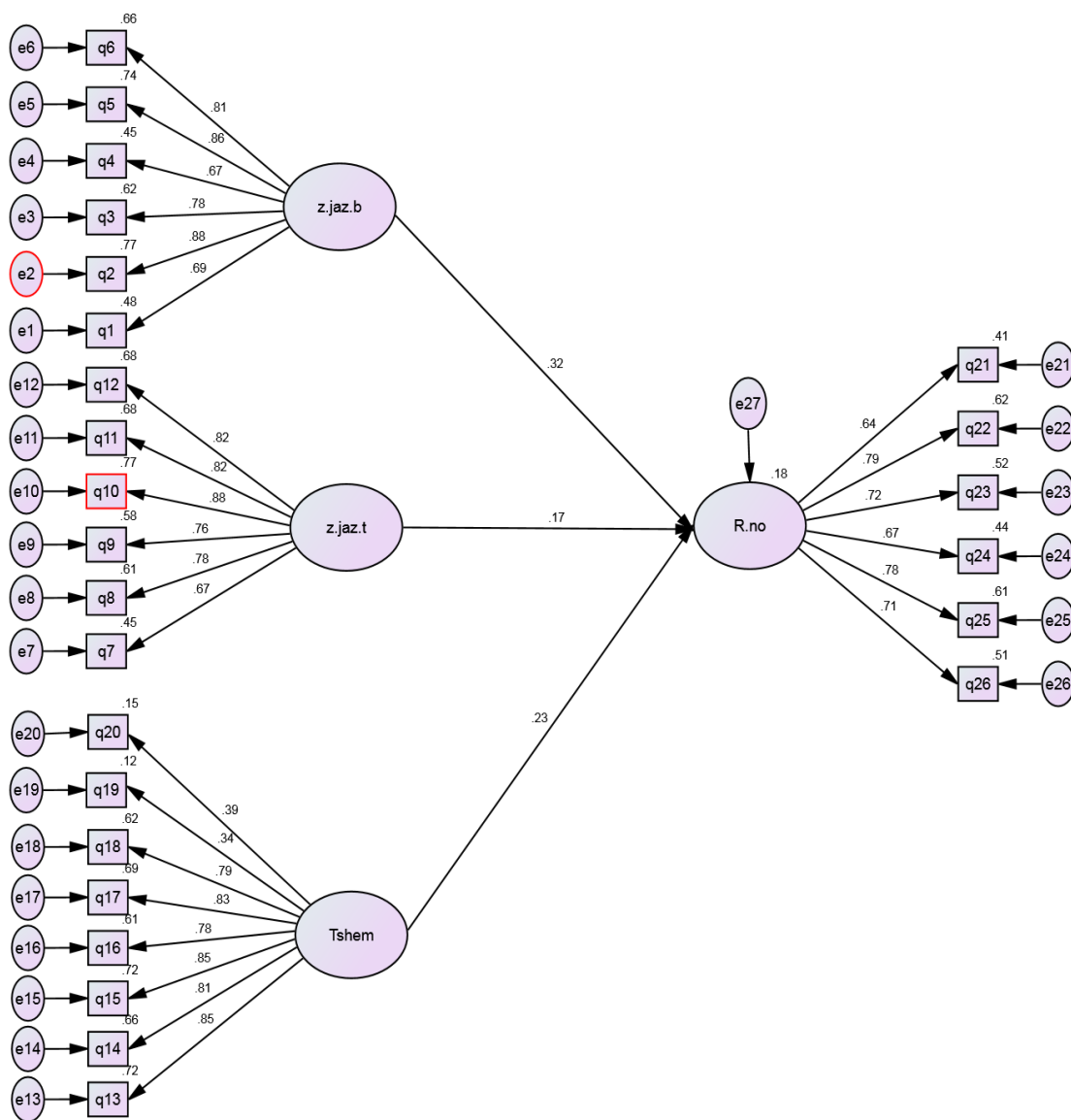
| درصد | فراوانی | ویژگی‌ها          |                |
|------|---------|-------------------|----------------|
| ۴۷/۳ | ۱۰۶     | مرد               | جنسیت          |
| ۵۲/۷ | ۱۲۴     | زن                |                |
| ۶/۶  | ۱۲      | زیر ۵ سال         | سابقه خدمت     |
| ۸/۸  | ۱۸      | ۶-۱۰ سال          |                |
| ۴۹/۱ | ۱۱۰     | ۱۱-۲۰ سال         |                |
| ۳۵/۵ | ۹۰      | بیش از ۲۰ سال     |                |
| ۲۰/۵ | ۳۰      | دیپلم و فوق‌دیپلم | سطح تحصیلات    |
| ۳۵/۹ | ۹۵      | لیسانس            |                |
| ۳۵/۹ | ۹۵      | فوق‌لیسانس        |                |
| ۷/۷  | ۱۰      | دکتری             |                |
| ۴۵/۴ | ۱۰۳     | رسمی              | وضعیت استخدامی |
| ۱۳/۶ | ۳۷      | پیمانی            |                |
| ۴۱/۰ | ۹۰      | قراردادی          |                |
| ۳/۳  | ۹       | زیر ۳۰ سال        | سن             |
| ۴۵/۴ | ۱۰۴     | ۳۱-۴۰ سال         |                |

|      |    |              |  |
|------|----|--------------|--|
| ۴۰/۷ | ۹۲ | سال ۵۰-۴۱    |  |
| ۱۰/۶ | ۲۵ | بالای ۵۰ سال |  |

خروجی نتایج AMOS مقادیر شاخص‌های برازش مدل را به شرح زیر نشان داده است:



شکل ۲: مدل ساختاری در حالت ضرایب غیراستاندارد



شکل ۳: مدل ساختاری در حالت ضرایب استاندارد

جدول ۳: نتایج خروجی مدل در خصوص تأثیر ابعاد ظرفیت جذب و تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه

| نتیجه | t-value | ضریب مسیر (β) | متغیر ملاک     | متغیر پیش بین        |
|-------|---------|---------------|----------------|----------------------|
| تأیید | ۳/۹۶۳   | ۰/۳۲۲         | رفتار نوآورانه | ظرفیت جذب بالقوه     |
| تأیید | ۲/۲۱۸   | ۰/۱۶۷         | رفتار نوآورانه | ظرفیت جذب تحقق یافته |
| تأیید | ۲/۹۸۸   | ۰/۲۲۶         | رفتار نوآورانه | تسهیم دانش           |

\* ملاک تأیید عاملها بالاتر بودن T-Statistic از (±۱/۹۶) است.

بر اساس جدول (۳) می توان گفت که ضریب مسیر بین ظرفیت جذب بالقوه و رفتار نوآورانه برابر با ۰/۳۲ و بین ظرفیت جذب تحقق یافته و رفتار نوآورانه برابر با ۰/۱۷ و بین تسهیم دانش و رفتار نوآورانه برابر با ۰/۲۳ است. همچنین مقدار آماری t (ضریب تأثیر معناداری) برای این متغیرها به ترتیب برابر با ۳/۹۶ و ۲/۲۲ و ۲/۹۹ است و چون ضریب تأثیر معناداری این



متغیرها (ظرفیت جذب بالقوه، ظرفیت جذب تحقق‌یافته و تسهیم دانش) بر رفتار نوآورانه، خارج از بازه  $\pm 1/96$  قرار داشت، این رابطه‌های تحقیق در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأثیر مستقیم و مثبت و معناداری دارد و فرضیه‌های تحقیق در این رابطه تأیید می‌شود. به عبارتی، هرچه ظرفیت جذب و تسهیم دانش در کارکنان وزارت ورزش و جوانان بالا باشد، باعث بروز و انگیزه‌ای برای شرکت کارکنان در رفتارهای نوآورانه خواهد شد. با توجه به مبانی نظری، هرچه سازمان از ظرفیت جذب دانش مطلوبی برخوردار باشد، میزان رفتار نوآورانه کارکنان نیز افزایش می‌یابد و سازمان‌های ورزشی باید تمهیداتی را به کار گیرند تا با برقراری مدیریت دانش، انگیزه کارکنان را برای بروز رفتار نوآورانه افزایش دهند.

جدول ۳: شاخص‌های برازش مدل

| نتیجه | دامنه موردقبول | اثر ظرفیت جذب و تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه | مدل شاخص‌ها |
|-------|----------------|--|-------------|
| مطلوب | $< 3$          | ۲/۲۴   | CMIN/DF     |
| مطلوب | $> 0/90$       | ۰/۹۴   | CFI         |
| مطلوب | $> 0/90$       | ۰/۹۲   | NFI         |
| مطلوب | $> 0/80$       | ۰/۸۴   | GFI         |
| مطلوب | $> 0/80$       | ۰/۸۲   | AGFI        |
| مطلوب | $< 0/1$        | ۰/۰۵۰  | RMSEA       |

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد که شاخص کای دو به درجه آزادی CMIN/DF برابر با ۲/۲۴، شاخص تناسب تطبیقی<sup>۱</sup> (CFI)، شاخص نیکویی برازش<sup>۲</sup> (GFI)، شاخص هنجاری<sup>۳</sup> (NFI) و شاخص نیکویی برازش انطباقی<sup>۴</sup> (AGFI) در حالت مطلوب و جذر برآورد واریانس خطای تقریب<sup>۵</sup> (RMSEA) کمتر از ۰/۱ در حد مطلوبی قرار دارد؛ بدین معنی که مدل تحقیق حاضر دارای برازش مطلوبی است و به عبارتی، داده‌های حاصل از تحقیق مدل نظری تحقیق را حمایت و تأیید می‌کند.

## بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی اثر ظرفیت جذب و تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران انجام شد. بر اساس نتایج جدول (۱)، ضریب استاندارد بین دو متغیر ظرفیت جذب بالقوه و رفتار نوآورانه ۰/۳۲ و بین ظرفیت جذب تحقق‌یافته و رفتار نوآورانه برابر با ۰/۱۷ و بین تسهیم دانش و رفتار نوآورانه برابر با ۰/۲۳ است. با توجه به مقدار  $t$  به دست آمده بین ظرفیت جذب بالقوه و رفتار نوآورانه (۳/۹۶) و بین ظرفیت جذب تحقق‌یافته و رفتار نوآورانه (۲/۲۲) و بین تسهیم دانش و رفتار نوآورانه (۲/۹۹) که بزرگ‌تر از  $\pm 1/96$  است، می‌توان نتیجه گرفت که ظرفیت جذب (بالقوه و تحقق‌یافته) و تسهیم دانش به‌طور مستقیم (مثبت و معنادار) بر رفتار نوآورانه اثر دارد. نتایج این بخش با تحقیق گروس (۲۰۱۷) همسو است که به این نتیجه رسیده ظرفیت جذب موجب تعدیل روابط بین تفکر استراتژیک و رفتار نوآورانه می‌شود و تأثیر بالقوه قوی‌تر و معنی‌داری بر جهت‌گیری کارآفرینی در سطح شرکت ایجاد می‌کند و رفتارهای استراتژیک را پرورش می‌دهد. همچنین با پژوهش وانگ و همکاران (۲۰۱۷) همسو است که نتیجه گرفته‌اند رفاه ذهنی تأثیر قابل توجهی بر رفتار

1. Comparative Fit Index

2. Goodness of Fit Index

3. Norm Fit Index

4. Adjusted Goodness – of – Fit Indexes

5. Root Mean Square Error of Approximation

نوآورانه فردی دارد و این اثر به وسیله اشتراک دانش به دست می‌آید. علاوه بر این، ظرفیت جذب کننده روابط میانجی بین رفاہ اجتماعی و رفتار نوآورانه فردی را از طریق به اشتراک گذاری دانش تعدیل می‌کند که این امر نیز با تحقیق حاضر همسو است. پژوهش حاضر با تحقیق ووک سئو و همکاران (۲۰۱۵) نیز همسو است که نشان دادند خودکارآمدی خلاق و دانش فردی بر ظرفیت جذب تأثیر می‌گذارد و ظرفیت جذب، اکتشاف و بهره‌برداری نیز بر خلاقیت فردی اثرگذار است.

در پژوهش حاضر هردو مؤلفه ظرفیت جذب و تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه کارشناسان وزارت ورزش و جوانان تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری دارد. یافته‌های پژوهش در این بخش، با نتایج چند پژوهش همسو است؛ از جمله سیدعامری و همکاران (۱۳۹۸) که به این نتیجه دست یافتند بین ظرفیت جذب و خلاقیت با رفتار نوآورانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. عباسی و همکاران (۱۳۹۶) که نتیجه گرفتند بین هردو بُعد ظرفیت جذب (بالمقوه و تحقق یافته) و رفتار نوآورانه کارشناسان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین رضانیان و همکاران (۱۳۹۰)، مرادی و همکاران (۱۳۹۲)، کاستوپولس و همکاران (۲۰۱۱) که در بخشی از تحقیق خود به بررسی رابطه بین ظرفیت جذب سازمانی بر نوآوری سازمانی پرداخته‌اند. این یافته‌ها از نتایج تحقیقات مینباوا و همکاران در سال‌های ۲۰۰۳ و ۲۰۱۰ حمایت می‌کند. بر این اساس، توانایی و انگیزه کارکنان، به‌عنوان دو عامل ظرفیت جذب کارکنان، باعث افزایش انتقال دانش سازمانی شده که این دانش انتقال یافته می‌تواند به بهبود و ارتقای نوآوری در سازمان منجر شود؛ این امر با یافته‌های تحقیق حاضر مطابقت دارد. ظرفیت جذب فرد و تسهیم دانش در میان اعضا برای ظرفیت جذب‌پذیری در سطح سازمان بسیار مهم است که به نوآوری سازمانی منجر می‌شود (Cohen & Levinthal, 1990). ظرفیت جذب بالمقوه قابلیت فرد [یا سازمان] برای به دست آوردن و جذب دانش خارجی است (Zahra & George, 2002). 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 (Fosfuri & Tribo, 2008)؛ بنابراین، باعث ایجاد ایده‌های خلاقانه می‌شود که یکی از بخش‌های اصلی رفتار نوآورانه است (Scott and Bruce, 1994). ظرفیت جذب تحقق یافته شامل تحول و بهره‌برداری از دانش خارجی است (Zahra & George, 2002). یک کارمند قادر به سفارشی کردن و استفاده از دانش خارجی برای اهداف داخلی است و می‌تواند دانش خارجی را با دانش داخلی ترکیب کند تا ایده‌های جدید ایجاد کند. علاوه بر این، ظرفیت جذب تحقق یافته می‌تواند برای ترویج و اجرای ایده‌های جدید در داخل یک سازمان مفید باشد که یکی دیگر از بخش‌های رفتار نوآورانه است (Scott and Bruce, 1994).

با توجه به اثر مستقیم و مثبت تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه - که نشان می‌دهد به اشتراک گذاری دانش داخلی در مقایسه با پذیرش و استفاده از دانش خارجی، حداقل در مورد نوآوری حیاتی است - دانش مهم‌ترین عامل رقابت است و در کنار دانش، نوآوری به‌عنوان مهم‌ترین عامل در بقای سازمان‌های دانش‌بنیان 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. سازمانی که از ظرفیت جذب دانش بالایی برخوردار است، اتصالات با منابع خارجی ایجاد می‌کند که به‌مثابه کانال‌هایی برای انتقال افکار نو به درون سازمان عمل می‌کند. بنابراین، ظرفیت جذب دانش از طریق شناسایی دانش خارج از سازمان می‌تواند نقش مؤثری در مرحله نخست نوآوری داشته باشد. با این حال، دانش داخلی در میان همکاران به اشتراک گذاشته می‌شود و باعث بروز رفتار نوآورانه کارکنان می‌شود. یافته‌های این پژوهش نشان داد که هرچه تسهیم دانش در سازمان مورد مطالعه قوی‌تر باشد، رفتار نوآورانه کارشناسان وزارت ورزش و جوانان نیز قوی‌تر خواهد بود؛ بنابراین، مدیران سازمان یادشده باید هنجارهای تسهیم دانش در سازمان را تقویت کنند. بدین منظور، مدیران می‌توانند ضرورت و اهمیت تسهیم دانش را در خطمشی و کتابچه‌های راهنمای سازمان بیان کنند و یا از خبرنگارها، بروشورها و سایر نشریات سازمان برای اشاعه هنجارهای تسهیم دانش استفاده کنند.

رفتار رهبران سازمان نیز معمولاً کارکنان را با انتظارات هنجاری از ایشان مواجه می‌کند. بنابراین، رهبران سازمان می‌توانند از طریق الگو شدن برای دیگران هنجارهای تسهیم دانش را در سازمان انتشار دهند. بدین منظور، آن‌ها باید به‌طور

عملی در فعالیتهای تسهیم دانش مشارکت کنند و دانش خود را در اختیار دیگران قرار دهند (Cabrera & Cabrera, 2005). تسهیم دانش فرصتهایی را برای درونی کردن دانش همکاران و همچنین خود فرد فراهم می‌کند. با استفاده از این پایگاه دانش گسترده که شامل دانش خود و دانش در مورد منابع دانش (کارشناسان) در یک سازمان است، فرد می‌تواند ظرفیت خود را برای تبدیل و بهره‌برداری از ایده‌های خارجی سازگار با زمینه سازمان افزایش دهد. در هنگام به اشتراک‌گذاری دانش، انتشاردهنده دانش باید دانش را به شکلی که قابل‌درک توسط گیرنده باشد تفسیر کند (Radaelli et al, 2014). این تجربه بالا ظرفیت انتشار را برای ترویج و تحقق ایده‌های جدید که عناصر اصلی رفتار نوآورانه‌اند تقویت می‌کند (Scott and Bruce, 1994). بنابراین، بسیاری از محققان بر نقش اشتراک دانش در ارتقای نوآوری تأکید کرده‌اند (Liao et al, 2007). 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.

با توجه به رابطه مستقیم دو بعد ظرفیت جذب و تسهیم دانش با رفتار نوآورانه، به مدیران سازمان‌های ورزشی توصیه می‌شود زمینه‌هایی برای به‌روزرسانی جذب دانش در سازمان‌ها از طریق به‌روزرسانی وسایل ارتباطی، برگزاری دوره‌های ضمن خدمت و غیره ایجاد شود. همچنین باید با ایجاد فضای مناسب بین کارکنان و آموزش مهارت‌های تسهیم دانش به کارکنان، بسترهای لازم به منظور بهره‌برداری از دانش کسب‌شده فراهم شود. به‌منظور تشویق رفتار تسهیم دانش میان کارکنان سازمان‌های ورزشی، به مدیران و شاغلان حرفه‌ای مدیریت دانش توصیه می‌شود با ایجاد و حفظ نگرش مثبت نسبت به تسهیم دانش، رفتار واقعی تسهیم دانش در کارکنان سازمان‌های ورزشی را تقویت کنند. با توجه به مشخصات جمعیت‌شناختی، وزارت ورزش و جوانان دارای کارکنانی جوان و با سطح تحصیلات بالاست که این مشخصات محیط پویایی را برای خلق دانش در این وزارتخانه به وجود می‌آورد. بنابراین، به مدیران سازمان یادشده توصیه می‌شود از طریق مسیرهایی مانند برگزاری جلسات طوفان فکری یا جلسات بازنگری پس از اقدام، فضایی آزاد و به دور از ترس برای ابراز ایده‌ها و نظرات کارکنان جوان فراهم کنند. همچنین مدیران سازمان می‌توانند با استقرار سیستم‌هایی، انتقال دانش از افراد باتجربه به افراد تازه‌کار را تسهیل کنند. پژوهش‌های قبلی توصیه کرده‌اند که نگرش کارکنان به تسهیم دانش می‌تواند ناشی از عواملی همچون پاداش‌های سازمانی، انتظار رفتار متقابل، حس مفید بودن دانش خود و لذت کمک کردن به دیگران باشد (Huang et al, 2008). با وجود چنین عواملی، مدیران سازمان یادشده می‌توانند اقدامات تسهیم دانش را در سیستم ارزیابی عملکرد و ترفیع سازمان لحاظ کنند و زمینه بروز رفتار نوآورانه کارکنان را فراهم آورند. آن‌ها همچنین می‌توانند فرهنگ اجتماعی مثبتی در سازمان اشاعه دهند که تعاملات بین‌فردی و روابط متقابل میان اعضای سازمان را تقویت کنند. همچنین مدیران می‌توانند با ارائه بازخوردهایی از نتایج مثبت ارائه دانش از سوی افراد در پروژه‌ها و محصولات سازمان و مقایسه آن با زمانی که این دانش ارائه نمی‌شد، حس مفید بودن دانش کارکنان را در آن‌ها تقویت کنند.

محققان شواهد روشنی مبنی بر نیاز به ارتقای کنترل رفتاری درک‌شده در کارکنان توسط مدیران ارائه کرده‌اند که یکی از عوامل مؤثر در قصد تسهیم دانش است. علت این امر می‌تواند ناشی از وجود بسترهای ارتباطی مناسب میان کارکنان -از قبیل اینترنت داخلی، سیستم ماشینی مکاتبات، سیستم مدیریت الکترونیکی اسناد و ملاقات رودررو- در سازمان مورد مطالعه باشد. بنابراین، به مدیران سازمان‌های ورزشی توصیه می‌شود شرایطی را فراهم کنند که کارکنان بتوانند به‌سهولت با دیگران تعاملات اجتماعی داشته باشند. به‌عنوان مثال، سازمان‌ها می‌توانند از طریق ایجاد مسیره‌های ارتباطی مانند جلسات رودررو و پاتوق دانش این فرصت را فراهم آورند و در نتیجه به تقویت سرمایه اجتماعی در سازمان کمک کنند. استقرار این‌گونه رسانه‌های ارتباطی در سازمان، امکان تسهیم دانش پنهان انباشته‌شده در ذهن افراد را تسهیل می‌کند. علاوه بر این، با توجه به اینکه بخش عمده‌ای از دانش در سازمان‌هایی با فناوری پیشرفته در تجارب کسب‌شده از پروژه‌ها و رویه‌های عملیاتی نهفته است، در این مورد، در وزارت ورزش و جوانان استفاده از شیوه‌های مربی‌گری برای تسهیم دانش میان کارکنان باتجربه و تازه‌کار پیشنهاد می‌شود. بیان دانش نهفته در رویه‌های عملیاتی در کلام معمولاً دشوار است؛ بدین منظور، مدیران می‌توانند

با حمایت از روابط استاد شاگردی میان افراد باتجربه و تازه کار، از انتقال دانش میان آن‌ها اطمینان حاصل کنند. آموزش به شیوه استاد شاگردی این امکان را ایجاد می‌کند که فرد تازه کار از طریق یادگیری در حین عمل، کارها را تقلید و دانش آن‌ها را کسب کند. افراد ظرفیت جذب دانش متفاوتی دارند که این امر بر روی انتقال دانش سازمان اثر می‌گذارد. میناوا و همکاران در سال‌های ۲۰۰۳ و ۲۰۱۰ بیان کردند که ظرفیت جذب فردی موجب تسریع و بهبود انتقال دانش در سازمان می‌شود. در واقع ظرفیت جذب به عنوان مجرای برای دانش انتقالی بین واحدهای سازمانی است؛ دانشی که می‌تواند وسیله‌ای برای فعالیت‌های نوآورانه سازمان باشد (Minbaeva et al, 2010).

نوآوری یک نشان سازمانی مهم برای انتقال دانش است. سازمان‌ها با اقدامات خود در زمینه ایجاد انگیزه در کارکنان که به بهبود توانایی آن‌ها نیز منجر می‌شود می‌توانند بر رفتار آن‌ها اثر گذاشته و ارزش بیشتری در ایجاد و توسعه نوآوری داشته باشند که توسعه عملکرد نوآورانه سازمان را به دنبال دارد (مرادی و همکاران، ۱۳۹۲).

در اینجا به پیامدها اشاره می‌شود. نگارندگان این تحقیق راهکارهایی برای مشارکت‌های علمی ارائه کرده‌اند: (۱) با تفکیک دو مؤلفه ظرفیت جذب بر اساس تحقیقات پیشین، سازوکار دقیق تعامل به اشتراک‌گذاری دانش و ظرفیت جذب در سطح فردی را توضیح داده‌اند. ظرفیت جذب فردی کارکنان و به اشتراک‌گذاری دانش آن‌ها جزء اصلی ظرفیت جذب سازمانی است (Cohen & Levinthal, 1990). بنابراین، درک اینکه ظرفیت جذب با اشتراک‌گذاری دانش در یک سطح فردی در ارتباط است، به تحقیق در مورد ظرفیت جذب کمک می‌کند. (۲) با اتخاذ یک دیدگاه مدیریت دانش، پیشینه‌های جدید رفتار نوآورانه را بررسی کرده‌اند. در مطالعات قبلی رفتار نوآورانه یکی از رفتارهای مثبت کارکنان در یک سازمان تلقی شده است. بنابراین، عوامل فردی مانند انگیزه (Zahra & George, 2002) و شخصیت (Oldham & Cummings, 1996) و همچنین عوامل زمینه‌ای مانند جو سازمانی (Scott and Bruce, 1994) و رهبری (Peters et al, 2010) به عنوان سابقه مهم شناسایی شده‌اند (Kostopoulos et al, 2011). با این حال، رفتار نوآورانه فرد پایه و اساس نوآوری سازمانی است که شامل ایجاد [یا پذیرش] و پیاده‌سازی دانش جدید است. بنابراین، این مطالعه یک دیدگاه مدیریت دانش را پذیرفت و معتبر بودن ظرفیت جذب و به اشتراک‌گذاری دانش پیشینه اصلی نوآوری سازمانی و از عوامل مهم نوآوری در سطح فردی نیز به شمار می‌آید.

علاوه بر کمک‌های دانشگاهی، مطالعه فعلی دستورالعمل‌هایی برای مدیران وزارت ورزش و جوانان ارائه می‌کند: (۱) برای تسهیل رفتار نوآورانه، هردو مؤلفه ظرفیت جذب (بالقوه و تحقق‌یافته) کارکنان و اشتراک دانش در میان آن‌ها باید پرورش یابد. فرد با ظرفیت جذب بالا می‌تواند نقش یک دروازه‌بان دانش در یک سازمان را بازی کند (Cranefield & Pak, 2007). با این حال، برای اینکه دانش خارجی به درستی در سطح سازمانی مورد استفاده قرار گیرد، 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 به اشتراک‌گذاری 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 به طور مکرر مورد سوءاستفاده قرار می‌گیرد و دانش خارجی با ارزش نادیده گرفته می‌شود. (۲) تبدیل و بهره‌برداری از دانش خارجی به اندازه به دست آوردن و جذب آن مهم است. با پیشرفت سریع فناوری و چرخه عمر کوتاه محصول، الگوی نوآوری باز برای سازمان‌های ورزشی به دست آوردن شهرت است. در مورد نوآوری‌های باز یا واردشونده به درون سازمان، نقش ظرفیت جذب بالقوه، شناخت و نیز پذیرش دانش خارجی ارزشمند بسیار مهم است. با این حال، باید به درستی این دانش با دانش داخلی موجود ادغام شود و به محصولات و خدمات جدید تبدیل شود. ظرفیت جذب تحقق‌یافته نیز ضروری است؛ بنابراین، به منظور 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. به طور خاص، هردو مؤلفه ظرفیت جذب بالقوه و تحقق‌یافته و تسهیم دانش به طور مستقیم موجب بروز رفتار نوآورانه کارکنان می‌شود.

در پایان به محدودیت‌ها و پیشنهادهای راه‌های ممکن برای تحقیقات آینده اشاره می‌شود. اگرچه این مطالعه بر روی پیش‌نیازهای نوآوری و رفتار نوآورانه تمرکز کرده است، پیشینه‌های سنتی مانند شخصیت و انگیزه همچنان معتبرند و انتظار

می‌رود که ظرفیت جذب و اشتراک دانش را نیز تحت تأثیر قرار دهند. بنابراین، از جمله سوابق هر دو نوآوری خاص و سنتی رفتار نوآورانه و بررسی روابط متقابل میان آن‌ها برای تحقیقات آینده جالب خواهد بود. علاوه بر این، در این پژوهش تنها یک سازمان ورزشی (وزارت ورزش و جوانان) مورد بررسی قرار گرفت. اگرچه این سازمان برای اعتباربخشی مدل تحقیقاتی مربوط به نوآوری و مدیریت دانش مناسب است، برای قابل تعمیم شدن نتایج، توصیه می‌شود این مدل در فدراسیون‌های ورزشی و ادارات ورزش و جوانان و باشگاه‌ها و سایر مراکز ورزشی با مشخصات فرهنگی مختلف نیز انجام شود.

## منابع

- رضانیان، محمد رحیم؛ مرادی، محمود؛ بساق‌زاده، نرجس. (۱۳۹۰). «بررسی رابطه میان تسهیم دانش، توانایی جذب و قابلیت نوآوری در شرکت‌های پارک علم و فناوری استان گیلان». *نهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت*، تهران.
- سیدعامری، میرحسین؛ عباسی، همایون؛ جمشیدی، عزت‌الله. (۱۳۹۸). «بررسی اثر ظرفیت جذب و خلاقیت بر رفتار نوآورانه کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران». *مدیریت ورزشی*، ۱۱(۳)، ۵۲۱-۵۴۶.
- عباسی، همایون؛ جمشیدی، عزت‌الله؛ مرادی، محمد. (۱۳۹۶). «ارتباط بین ظرفیت جذب و رفتار نوآورانه کارشناسان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه». *دومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های کاربردی در تربیت بدنی، علوم ورزشی و قهرمانی*، دانشگاه تهران.
- مرادی، محمود؛ ولی‌پور، محمدعلی؛ یاکیده، کیخسرو؛ صفردوست، عاطفه؛ عبداللهیان، فرزانه. (۱۳۹۲). «بررسی نقش ظرفیت جذب دانش بر عملکرد نوآورانه سازمان‌ها». *چشم‌انداز مدیریت بازرگانی*، ۱۲(۱۴)، ۷۹-۱۰۲.
- Bircham, H. & Corner, J. (2005). "An Empirical Study of the Impact of Question Structure on Recipient Attitude During Knowledge Sharing". *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 9(2).
- Cabrera, E. & Cabrera, A. (2005). "Fostering Knowledge Sharing through People Management Practices". *International Journal of Human Resource Management*, 16(5), 720-735.
- 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, 260-265.
- Cohen, W. M. & Levinthal, D. A. (1990). "Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation". *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 128-152.
- Cranefield, J. & Pak, Y. (2007). "The Role of the Translator / Interpreter in Knowledge Transfer Environments". *Knowledge and Process Management*, 14(2), 95-103.
- De Vries, R.; Hooff, B. & De Ridder, J. (2006) "Explaining Knowledge Sharing: The Role of Team Communication Styles, Job Satisfaction, and Performance Beliefs". *Communication Research*, 33, 115-135.
- Fosfuri, A. & Tribo, J. A. (2008). "Exploring the Antecedents of Potential Absorptive Capacity and its Impact on Innovation Performance". *Omega*, 36(2), 173-187.
- Foss, N.; Husted, K. & Michailova, S. (2010). "Governing Knowledge Sharing in Organizations: Levels of Analysis, Governance Mechanisms, and Research Directions". *Journal of Management Studies*, 47(3), 455-482.
- Gross, R. (2017). "Exploring the Moderating Impact of Absorptive Capacity on Strategic Thinking, Innovative Behavior, and Entrepreneurial Orientation at the Organizational Level of Analysis". *Journal of Management Policy and Practice*, 18(3), 60-73.
- Hofstede, G. (1997). *Cultures and Organizations: Software of the Mind: Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival*. New York, McGraw-Hill.
- Huang, Q.; Davison, R. & Gu, J. (2008). "Impact of Personal and Cultural Factors on Knowledge Sharing in China". *Asia Pacific Journal Management*, 25(3), 451-471.
- Jansen, Justin J. P.; Van Den Bosch, F. A. J. & Volberda, H. W. (2005). "Managing Potential and Realized Absorptive Capacity: How Do Organizational Antecedents Matter?" *Academy of Management Journal*, 48(6).

- Kostopoulos, K.; Papalexandris, A.; Papachroni, M. & Ioannou, G. (2011). "Absorptive Capacity, Innovation, and Financial Performance". *Journal of Business Research*, 64(12), 1335-1343.
- Liao, Sh-H; Fei, Wu-Ch. & Chen, Ch-Ch. (2007). "Knowledge Sharing, Absorptive Capacity, and Innovation Capability: An Empirical Study of Taiwan's Knowledge-intensive Industries." *Journal of Information Science*, 33(3), 340-359.
- Liu, M. & Liu, N. (2008). "Sources of Knowledge Acquisition and Patterns of Knowledge-sharing Behaviors: An Empirical Study of Taiwanese High-tech Firms". *International Journal of Information Management*, 28(5), 423-432.
- Mesmer-Magnus, J. & Dechurch, L. (2009). "Information Sharing and Team Performance: A Meta-analysis". *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 535-546.
- Minbaeva, D. B.; Makela, K. & Rabbiosi, L. (2010). "Explaining Intra Organizational Knowledge Transfer at the Individual Level". *Knowledge Creation Diffusion Utilization SMG Working*, 1, 1-36.
- Mu, J.; Peng, G. & Love, E. (2008). "Interfirm Networks, Social Capital, and Knowledge Flow". *Journal of Knowledge Management*, 12(4), 86-100.
- Oldham, G. R. & Cummings, A. (1996). "Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work". *Academy of Management Journal*, 39(3), 607-634.
- Peters D.; Mahapatra, P. & Steinhardt, L. (2010). "Job Satisfaction and Motivation of Health Workers in Public and Private Sectors: Cross-sectional Analysis from Two Indian States". *Human Resources for Health*, 8(27), 1-11.
- Radaelli, G; Lettieri, E; Mura, M. & Spiller, N. (2014). "Knowledge Sharing and Innovative Work Behaviour in Healthcare: A Micro-Level Investigation of Direct and Indirect Effects". *Creativity and Innovation Management*, 23(4), 400-414.
- Ren, F. & Zhang, J. (2015). "Job Stressors, Organizational Innovation Climate, and Employees' Innovative Behavior". *Creativity Research Journal*, 27, 16-23.
- Scott, S. G. & Bruce, R. A. (1994). "Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace". *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Von Krogh, G. V. (2003). "Knowledge Sharing and the Communal Resource". In Easterby-Smith & Lyles (Eds.), *The Blackwell Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management*.
- Wang, J.; Yang, J. & Xue, Y. (2017). "Subjective Well-being, Knowledge Sharing and Individual Innovation Behavior: The Moderating Role of Absorptive Capacity". *Leadership & Organization Development Journal*, 38(8), 1110-1127.
- Wook Seo, Y.; Wook Chae, S. & Chang Lee, K. (2015). "The Impact of Absorptive Capacity, Exploration, and Exploitation on Individual Creativity: Moderating Effect of Subjective Well-being". *Computers in Human Behavior*, 42, 68-82.
- Zahra, Shaker A. & George, G. (2002). "Absorptive Capacity: A Review, Reconceptualization, and Extension." *Academy of Management Review*, 27(2), 185-203.
- Zhang, P. & Ng, F. (2012). "Analysis of Knowledge Sharing Behaviour in Construction Teams in Hong Kong". *Construction Management and Economics*, 30(7), 1-18.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

جمشیدی، عزت‌الله؛ سیدعامری، میرحسن؛ عباسی، همایون. (۱۴۰۱). «بررسی اثر ظرفیت جذب بالقوه، ظرفیت جذب تحقق‌یافته و تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران». *پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی*، ۱۲ (۲۴)، ۷۷-۹۰.