

تبیین مدل رفتار نوآورانه کارکنان فدراسیون‌های ورزشی ایران

محمد علیم‌رادیان - همایون عباسی*

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران ۲. استادیار مدیریت ورزشی،

دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۶/۲۱، تاریخ تصویب: ۱۳۹۹/۰۲/۲۰)

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تبیین مدل رفتار نوآورانه در کارکنان فدراسیون‌های ورزشی جمهوری اسلامی ایران بود. پژوهش حاضر توصیفی پیمایشی و از نظر هدف در حیطه مطالعات کاربردی قرار دارد. جامعه آماری تحقیق شامل تمامی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی ایران بود که تعداد ۲۵۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای به‌عنوان نمونه نهایی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق‌ساخته رفتار نوآورانه بود که داده‌ها توسط آن جمع‌آوری شدند. روایی صوری پرسشنامه با استفاده از نظر متخصصان و استادان این حوزه و روایی سازه آن با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول، تأیید شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش‌های آزمون کایزر، مایر و الکین، کرویت بارتلت، تحلیل عاملی اکتشافی، تکنیک چرخش واریماکس، و تحلیل عاملی تأییدی از طریق نرم‌افزارهای SPSS 23 و LISREL 8.70 انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که وضعیت رفتار نوآورانه کارکنان را می‌توان در هفت مؤلفه طبقه‌بندی کرد که عبارت‌اند از: ظرفیت سازمانی رفتار نوآورانه، راهبرد رفتار نوآورانه در سازمان، محدودیت‌های رفتار نوآورانه، مشارکت در نوآوری سازمانی، نیازهای فردی در رفتار نوآورانه، ایده‌پردازی برای رفتار نوآورانه، مزایا و کارکردهای رفتار نوآورانه. با توجه به یافته‌های پژوهش به‌نظر می‌رسد، علاوه بر ابعاد دیگر رفتار نوآورانه مانند نیازهای فردی، ایده‌پردازی و مزایا و کارکردهای رفتار نوآورانه، می‌توان انتظار داشت که با تمرکز بر عامل ظرفیت سازمانی، رفتار نوآورانه یکی از زیربناهای پایه‌های کاربردی و اجرایی برای موفقیت و اثربخشی در فدراسیون‌های ورزشی باشد.

واژه‌های کلیدی

ایران، رفتار نوآورانه، فدراسیون‌های ورزشی، نوآوری.

مقدمه

به دلیل اوضاع پیچیده جدیدی که سازمان‌ها را با تنگنای رقابتی و فناورانه مواجه و تداوم روش‌های سنتی را با مشکل جدید روبه‌رو ساخته است، بسیاری از سازمان‌ها، بخش‌های ورزشی، اقتصادی و اجتماعی به لزوم نوآوری پی برده‌اند (۱). اهمیت خلاقیت و نوآوری در تأثیر شگرف آن بر حیات سازمان‌هاست، تداوم حیات سازمان‌ها به بازسازی آنها بستگی دارد. نیاز مشتریان با گذشت زمان تغییر می‌کند و در صورت نبود هماهنگی با این نیازها، سازمان ضمن تحمل هزینه هنگفت ممکن است چنانکه باید به اهداف خود دست نیابد (۱۰). نوآوری، عبارت از پیدایش شیوه‌های نو در حل مسئله‌های گوناگون سازمانی به وسیله گروهی از کارکنان در رشته‌های مختلف است (۱۷). در میان راه‌های گوناگون برای افزایش نوآوری در سازمان، رفتار نوآورانه کارکنان نقش مهمی در رسیدن به اهداف و عملکرد موردنظر سازمان ایفا می‌کند. به این منظور همواره یکی از مسائل پیش روی سازمان‌ها استخدام کارکنانی است که علاوه بر انجام وظایف رسمی و اصلی شغل خود، از رفتارهای کاری استاندارد فراتر روند و به تولید، ترویج و پیاده‌سازی ایده‌های جدید به منظور حل مسائل پیش روی سازمان بپردازند (۲۰). رفتار نوآورانه، به عنوان رفتارهای فردی که شامل ارائه ایده جدید، فرایند حل مشکل یا بهبود رویه‌های کاری در سازمان تعریف می‌شود (۱۸). امروزه تمامی سازمان‌ها برای ادامه حیات خود نیازمند اندیشه‌های نو و نظرهای بدیع و تازه‌اند. افکار جدید همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می‌شود و آن را از نابودی و عقب‌ماندگی نجات می‌دهد. برای آنکه بتوان در دنیای متلاطم و متغیر به حیات ادامه داد، باید به نوآوری و خلاقیت روی آورد و ضمن شناخت تغییرات و تحولات

محیط برای رویارویی، پاسخ‌های بدیع و تازه تدارک دید و همراه تأثیرپذیری از این تحولات بر آنها تأثیر نهاد و به آنها شکل دلخواه داد (۱۳). رشد سریع فناوری و فشار جهانی موجب شده تا سازمان‌ها به گونه‌های مستمر نوآور بوده، فعالیت‌های خود را بهبود بخشند و با شرایط محیط وفق یابند (۱۵). چنانکه در پژوهش تایول و همکاران (۲۰۱۸)، در بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر تغییرپذیری کارکنان: با نقش میانجی رفتار نوآورانه و نقش تعدیل‌کننده استفاده از فناوری اطلاعات پرداخته شد و نتایج نشان داد که بین رهبری تحول‌گرا و تغییرپذیری کارکنان ارتباط مثبت وجود دارد که توسط رفتار نوآورانه کارکنان متمرکز شده و با استفاده از فناوری اطلاعات تعدیل شده است (۲۱). مانجاری^۳ و همکاران (۲۰۱۸)، در پژوهشی نقش توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه بین توانمندسازی ساختاری و رفتار نوآورانه را بررسی کردند و نشان دادند که توانمندسازی ساختاری به رفتار نوآورانه و توانمندسازی روان‌شناختی منجر می‌شود (۱۶). حیدری و همکاران (۱۳۹۷)، در تحقیقی با عنوان «تدوین مدل ساختاری نوآوری سازمانی براساس سرمایه اجتماعی در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان ایران» نشان دادند که تمامی سؤالات اثر معناداری در مدل ارائه شده دارند. همچنین سرمایه اجتماعی اثر معناداری بر نوآوری سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان داشت (۵). باقری مجد و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری کارآفرینی بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی محرک‌های نوآورانه پرداختند و نشان دادند رهبری کارآفرینی بر محرک‌ها و رفتار نوآورانه به صورت مستقیم و غیرمستقیم تأثیر دارد. همچنین محرک‌ها اثر مستقیم بر رفتار نوآورانه داشته است (۱). خاولا^۴ و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای به بررسی چگونگی

مسائل مختلفی همچون ضعف عملکرد، کاهش بهره‌وری، رشد سریع فناوری و تغییرات محیطی، موانع و محدودیت‌های موجود روبه‌رو هستند. از مواردی که می‌تواند مسائل امروزه سازمان‌ها را به‌نحو مطلوب پشت سر بگذارد، نوآوری کارکنان است. در واقع نوآوری در ورزش شامل مسائل مختلفی از جمله سیاست‌ها، فرایندها، ابزار و تجهیزات و نیروی انسانی می‌شود که نوآوری کارکنان می‌تواند سازمان را در غلبه بر این مسائل در صورتی که به سمت رفتار نوآورانه پیش بروند، کمک کند. در زمینه نوآوری و رفتار نوآورانه کارکنان در حوزه ورزش پژوهش‌هایی انجام گرفته که پژوهش این مقوله در فدراسیون‌های ورزشی اندک‌شمار است و خلأ تحقیقاتی وجود دارد. فدراسیون‌ها از متولیان اصلی ورزش هستند و اگر کارکنان این سازمان‌ها رفتار نوآورانه داشته باشند، سبب بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری آنها می‌شود. همچنین یکی از راه‌های مقابله و سازگاری با محیط بی‌ثبات و در حال تغییر امروزی، رفتار نوآورانه کارکنان سازمان است. نوآوری کارکنان موجب کاهش محدودیت‌ها از جمله محدودیت‌های مالی، ابزاری، زمانی و جغرافیایی نیز می‌شود. هدف پژوهش حاضر بررسی رفتار نوآورانه کارکنان فدراسیون‌های ورزشی است. به همین دلیل سعی شده است تا ابتدا زیربنای تدوین مدل رفتار نوآورانه بررسی شود تا از این حیث سایر پیشایندها و پیامدهای مرتبط با آن در حوزه فدراسیون‌های ورزشی به‌عنوان متولیان اصلی ورزش شناسایی شوند. از طرف دیگر، با استفاده از نتایج پژوهش حاضر می‌توان ادبیات رفتار نوآورانه را با تلفیق رویکردهای کلاسیک و معاصر غنی‌تر ساخت.

تأثیرگذاری رهبری و عدالت سازمانی بر رفتارهای نوآورانه کارکنان پرداختند و نتایج نشان داد مکانیسم‌هایی که از طریق آن رهبران رفتارهای کاری نوآورانه^۱ را تحت تأثیر قرار می‌دهند، در مدیریت نوآوری مهم‌اند. همچنین تأثیرات رهبری و عدالت سازمانی بر رفتارهای نوآورانه به‌طور پیوسته تحت تأثیر تعهد عاطفی و رفتار شهروندی سازمانی قرار می‌گیرد (۱۵). بانی ملهم^۲ و همکاران (۲۰۱۸)، در پژوهشی دیگر عوامل تعیین‌کننده رفتار نوآورانه کارکنان ادارات مختلف کشور امارات را بررسی کردند و نشان دادند که خوشبختی در محل کار مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده رفتار نوآورانه کارکنان است، در حالی که حمایت همکاران نقش میانجی‌گری مهمی دارد (۱۳). نومانان^۳ و همکاران (۲۰۱۸)، در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر خودکارآمدی خلاقانه کارکنان بر رفتار نوآورانه پرداختند و با استفاده از داده‌های چندسطحی از منابع مختلف تأثیرات خودکارآمدی خلاقانه کارکنان^۴ بر رفتار نوآورانه را، زمانی که کارکنان زیردست یک رهبر کارآفرین قوی کار می‌کنند، بررسی کردند و نشان دادند که رهبری کارآفرینی تأثیر بیشتری بر روابط رفتار نوآورانه و خودکارآمدی خلاقانه کارکنان نسبت به رفتارهای رهبری تحول‌یافته و مشارکتی دارد (۲۰). سازمان‌هایی که رفتارهای نوآورانه را در پیش می‌گیرند، در مواجهه با تغییرات محیطی موفق‌ترند و توانایی‌های خود را برای دستیابی به عملکرد بهتر توسعه می‌بخشند (۱۹). رفتار نوآورانه می‌تواند قدرت رقابت‌پذیری سازمان‌ها را افزایش دهد و از دیگر سازمان‌ها متمایز کند (۴). باوقار و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر چابکی استراتژیک و رفتار نوآورانه بر رقابت‌پذیری» به این نتیجه رسیدند که چابکی استراتژیک و رفتار نوآورانه با شدت‌های ۰/۵۹ و ۰/۳۰ روی رقابت‌پذیری اثر دارند (۲). سازمان‌ها امروزه با

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی-پیمایشی است و از نظر هدف در حیطه مطالعات کاربردی قرار دارد. جامعه آماری تحقیق شامل تمامی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی ایران بود که تعداد ۲۵۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای به‌عنوان نمونه‌نهایی انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه محقق‌ساخته رفتار نوآورانه بود که داده‌ها توسط آن جمع‌آوری شد. در این زمینه به‌منظور اطلاع از آمار دقیق اعضا و کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی، با مراجعه حضوری به دفتر مشترک امور فدراسیون‌ها در وزارت ورزش و جوانان، در مجموع ۱۹۰۰ نفر شاغل در ۵۲ فدراسیون ورزشی با سمت‌های مختلف، به‌عنوان جامعه آماری تحقیق انتخاب شدند. به‌منظور نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ابتدا فدراسیون‌های ورزشی که دارای بیست کارشناس و بیشتر بودند، به دو طبقه (فدراسیون‌های ورزشی رشته‌های تیمی - فدراسیون‌های ورزشی رشته‌های انفرادی) تقسیم شدند. سپس تعداد شش فدراسیون تیمی (فوتبال، والیبال، بسکتبال، هندبال، کبدی و هاکی) و شش فدراسیون انفرادی (کشتی، شمشیربازی، وزنه‌برداری، ووشو، کاراته و تکواندو) به‌صورت تصادفی انتخاب شدند. در نهایت از ۲۵۰ نفر از کارشناسان و کارکنان (شامل رئیس، نایب‌رئیس، دبیر کل، مدیران کمیته‌ها، کارشناسان فنی و کارکنان اداری) فدراسیون‌های ورزشی، به‌منظور سنجش وضعیت رفتار نوآورانه با استفاده از پرسشنامه محقق‌ساخته؛ اطلاعات تحقیق گردآوری شد. پرسشنامه رفتار نوآورانه دارای ۷ مؤلفه و ۴۹ سؤال به‌صورت مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) بود. ابعاد مورد بررسی در این پرسشنامه شامل ظرفیت سازمانی رفتار نوآورانه، راهبرد رفتار نوآورانه در سازمان، محدودیت‌های رفتار نوآورانه در سازمان، مشارکت در نوآوری سازمانی، نیازهای فردی رفتار نوآورانه، ایده‌پردازی برای رفتار نوآورانه و مزایا

و کارکردهای رفتار نوآورانه بود. داده‌های پژوهش با استفاده از روش‌های آماری شامل آزمون کایزر، مایر و الکین، آزمون کرویت بارتل، آزمون تحلیل عاملی اکتشافی، تکنیک چرخش واریماکس، تحلیل عاملی تأییدی و با بهره‌گیری از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۳ و LISREL نسخه ۸٫۷۰ تجزیه و تحلیل شد.

نتایج تحقیق

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها نشان داد که ۵۲/۴ درصد کارکنان مرد و ۴۷/۶ درصد زن هستند، همچنین ۳۹/۶ درصد کارکنان، مجرد و ۶۰/۴ درصد متأهل هستند. از نظر میانگین تحصیلات کارکنان نیز ۱/۶ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق‌دیپلم و ۴۸/۴ درصد فوق‌لیسانس بودند که به‌ترتیب دارای بیشترین و کمترین درصد در بین نمونه‌های آماری پژوهش بودند. به‌منظور دسته‌بندی کردن گویه‌های مربوط به برآورد وضعیت تبیین مدل رفتار نوآورانه کارکنان فدراسیون‌های ورزشی ایران و انجام تحلیل عاملی اکتشافی، از آزمون KMO که بیانگر کفایت حجم نمونه برای اجرای تحلیل عاملی اکتشافی است، و از آزمون کرویت بارتل برای بررسی توانایی عاملی بودن داده‌ها استفاده شد. نتایج آزمون KMO نشان داد، مقدار معیار KMO برابر ۰/۸۵۸ است که این مقدار بیانگر کفایت حجم نمونه برای اجرای تحلیل عاملی اکتشافی است. همچنین نتیجه آزمون بارتل (۱۷۹۳۱/۷۵) که در سطح ۰/۰۱ معنادار بود، نشان داد که از یک طرف بین گویه‌های داخل عامل، همبستگی بالایی وجود دارد و از طرف دیگر، بین گویه‌های یک عامل با گویه‌های عامل دیگر، همبستگی مشاهده نشد. به بیان دیگر، مقدار آزمون بارتل (۱۷۹۳۱/۷۵) با سطح معناداری ۰/۰۰۱ بیانگر تفکیک درست عامل‌ها براساس ضرایب بار عاملی است.

جدول ۱. نتایج آزمون KMO و آزمون بارتلت

آزمون کایزر-مایر-الکین (KMO)		
۰/۸۵۸	ضریب خی دو	آزمون کرویت بارتلت
۱۷۹۳۱/۷۵	درجه آزادی	
۱۱۷۶	سطح معناداری	
۰/۰۰۱		

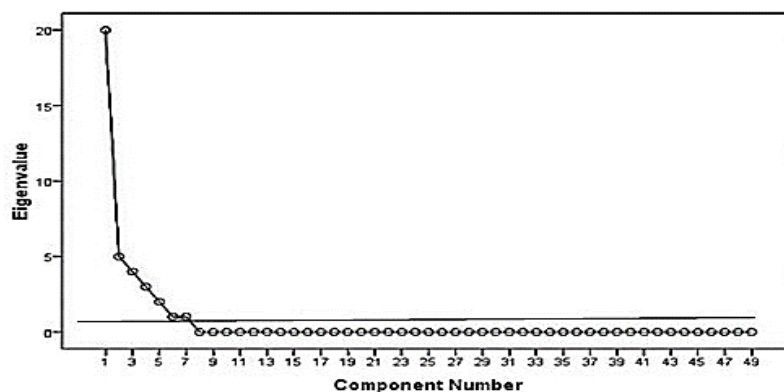
می‌شود که با عامل‌بندی گویه‌ها تا حدود ۷۹/۰۲۰ درصد از واریانس کل وضعیت رفتار نوآورانه کارکنان فدراسیون‌های ورزشی را می‌توانیم براساس ۷ عامل متفاوتی که شناسایی شده است، تبیین کنیم. نمودار سنگریزه جهت نمایش عوامل رفتار نوآورانه کارکنان فدراسیون‌های ورزشی نیز در شکل ۱ نشان می‌دهد هفت عامل، مقدار ارزش ویژه بالاتر از یک دارند؛ یعنی مجموع ۴۹ گویه قابل تقلیل به ۷ عامل است.

تبیین واریانس نهایی پرسشنامه وضعیت رفتار نوآورانه کارکنان فدراسیون‌های ورزشی در جدول ۲، نشان داد عامل ظرفیت سازمانی رفتار نوآورانه بیشترین مقدار ویژه (۲۰/۰۸۰) را دارد که بیشترین واریانس (۴۰/۹۷۹) متغیرها را تبیین می‌کند و عامل مزایا و کارکردهای رفتار نوآورانه کمترین مقدار ویژه را دارد (۱/۰۶۴) که کمترین واریانس (۲/۱۷۲) متغیرها را تبیین می‌کند. براساس ملاک کیزر، عامل‌هایی که مقدار ویژه آنها کمتر از عدد ۱ است، در انتخاب عامل‌ها به حساب نیامده‌اند. همچنین مشاهده

جدول ۲. تبیین واریانس کل پرسشنامه وضعیت رفتار نوآورانه کارکنان فدراسیون‌های ورزشی

عوامل	مجموع مجذور غیر چرخشی			مجموع مجذور چرخشی		
	کل	درصد واریانس	درصد تراکمی	کل	درصد واریانس	درصد تراکمی
۱	۲۰/۰۸۰	۴۰/۹۷۹	۴۰/۹۷۹	۸/۸۵۳	۱۸/۰۶۷	۱۸/۰۶۷
۲	۶/۰۶۳	۱۲/۳۱۸	۵۳/۲۹۶	۷/۹۶۵	۱۶/۳۵۵	۳۴/۳۲۲
۳	۴/۶۳۳	۹/۴۵۶	۶۲/۷۵۲	۷/۸۲۸	۱۵/۹۷۵	۵۰/۲۹۷
۴	۳/۱۷۵	۶/۴۸۰	۶۹/۲۳۳	۶/۳۱۳	۱۲/۸۸۴	۶۳/۱۸۲
۵	۲/۳۱۸	۴/۷۳۱	۷۳/۹۶۳	۴/۲۱۶	۸/۶۰۴	۷۱/۷۸۶
۶	۱/۴۱۴	۲/۸۸۵	۷۶/۸۴۸	۲/۱۷۹	۴/۴۴۸	۷۶/۲۳۴
۷	۱/۰۶۴	۲/۱۷۲	۷۹/۰۲	۱/۳۶۵	۲/۷۸۶	۷۹/۰۲۰

Scree Plot



شکل ۱. نمودار سنگریزه جهت نمایش عوامل رفتار نوآورانه کارکنان فدراسیون‌های ورزشی

به منظور بررسی توصیف آماری متغیرهای پژوهش نیز از میانگین و انحراف معیار استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳. توصیف آماری وضعیت مدل رفتار نوآورانه کارکنان فدراسیون های ورزشی ایران و مؤلفه های آن

مؤلفه های وضعیت رفتار نوآورانه	تعداد	میانگین	انحراف معیار
ظرفیت سازمانی رفتار نوآورانه	۲۵۰	۳/۵۶۵	۰/۳۴۲
راهبرد رفتار نوآورانه در سازمان	۲۵۰	۳/۲۸۱	۰/۲۹۷
محدودیت های رفتار نوآورانه در سازمان	۲۵۰	۳/۶۵۴	۰/۴۶۶
مشارکت در نوآوری سازمانی	۲۵۰	۳/۳۷۷	۰/۳۳۴
نیازهای فردی رفتار نوآورانه	۲۵۰	۳/۳۷۲	۰/۳۱۸
ایده پردازی برای رفتار نوآورانه	۲۵۰	۳/۲۵۵	۰/۵۳۰
مزایا و کارکردهای رفتار نوآورانه	۲۵۰	۳/۳۳۷	۰/۱۹۷
کل پرسشنامه	۲۵۰	۳/۴۰۵	۰/۱۹۵

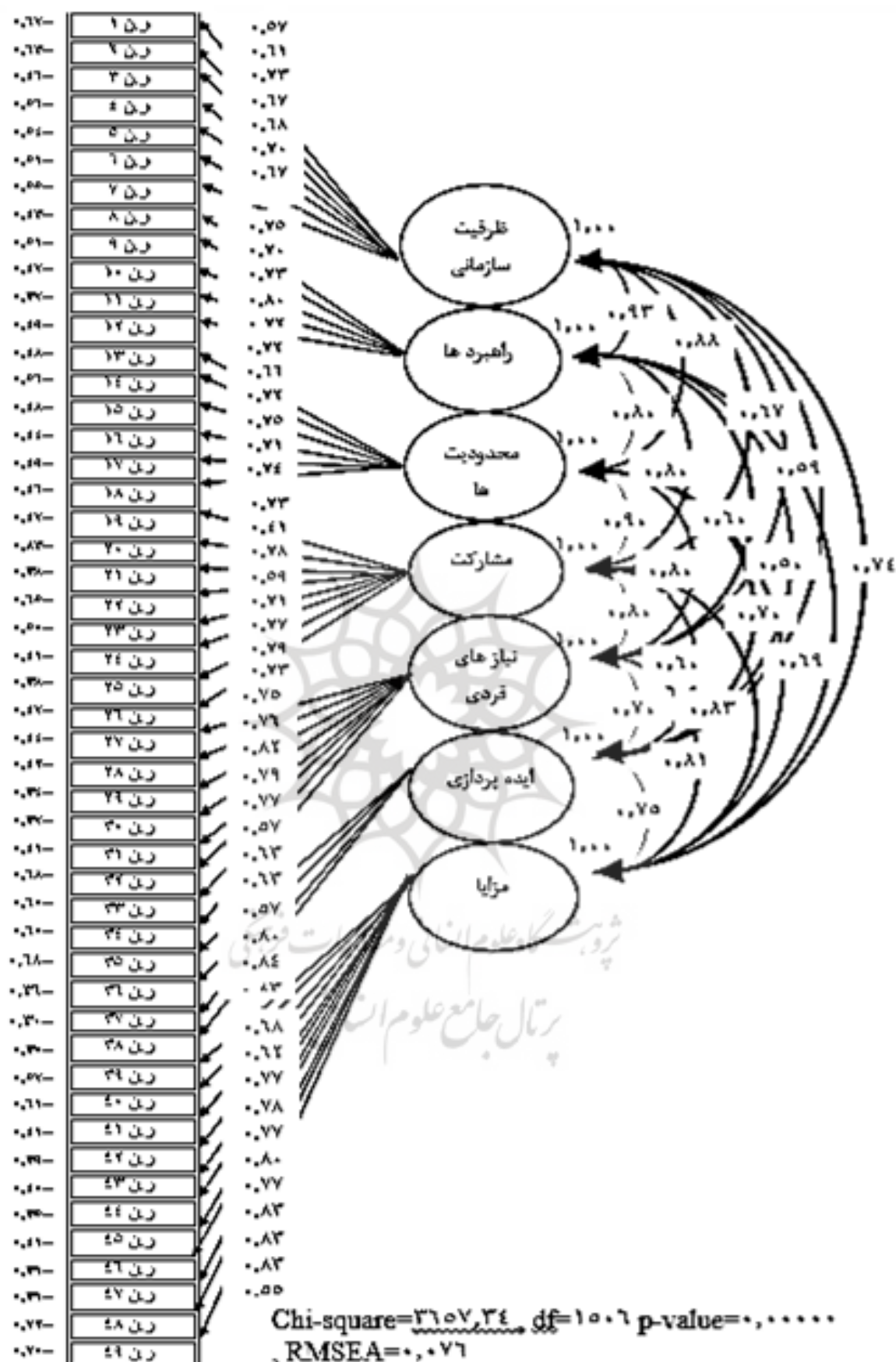
سازمانی رفتار نوآورانه، راهبرد رفتار نوآورانه در سازمان، محدودیت های رفتار نوآورانه در سازمان، مشارکت در نوآوری سازمانی، نیازهای فردی رفتار نوآورانه، ایده پردازی برای رفتار نوآورانه، مزایا و کارکردهای رفتار نوآورانه. بنابراین این نتایج، روایی سازه پرسشنامه رفتار نوآورانه کارکنان فدراسیون های ورزشی را به منزله ابزاری چندبعدی برای ارزیابی و اندازه گیری رفتار نوآورانه تأیید کرده اند.

معیارهای مناسب بودن برازش مدل براساس شکل های ۲ و ۳ بررسی و نتایج شاخص های برازش تحلیل عاملی مرتبه اول در جدول ۴، ارائه شده است.

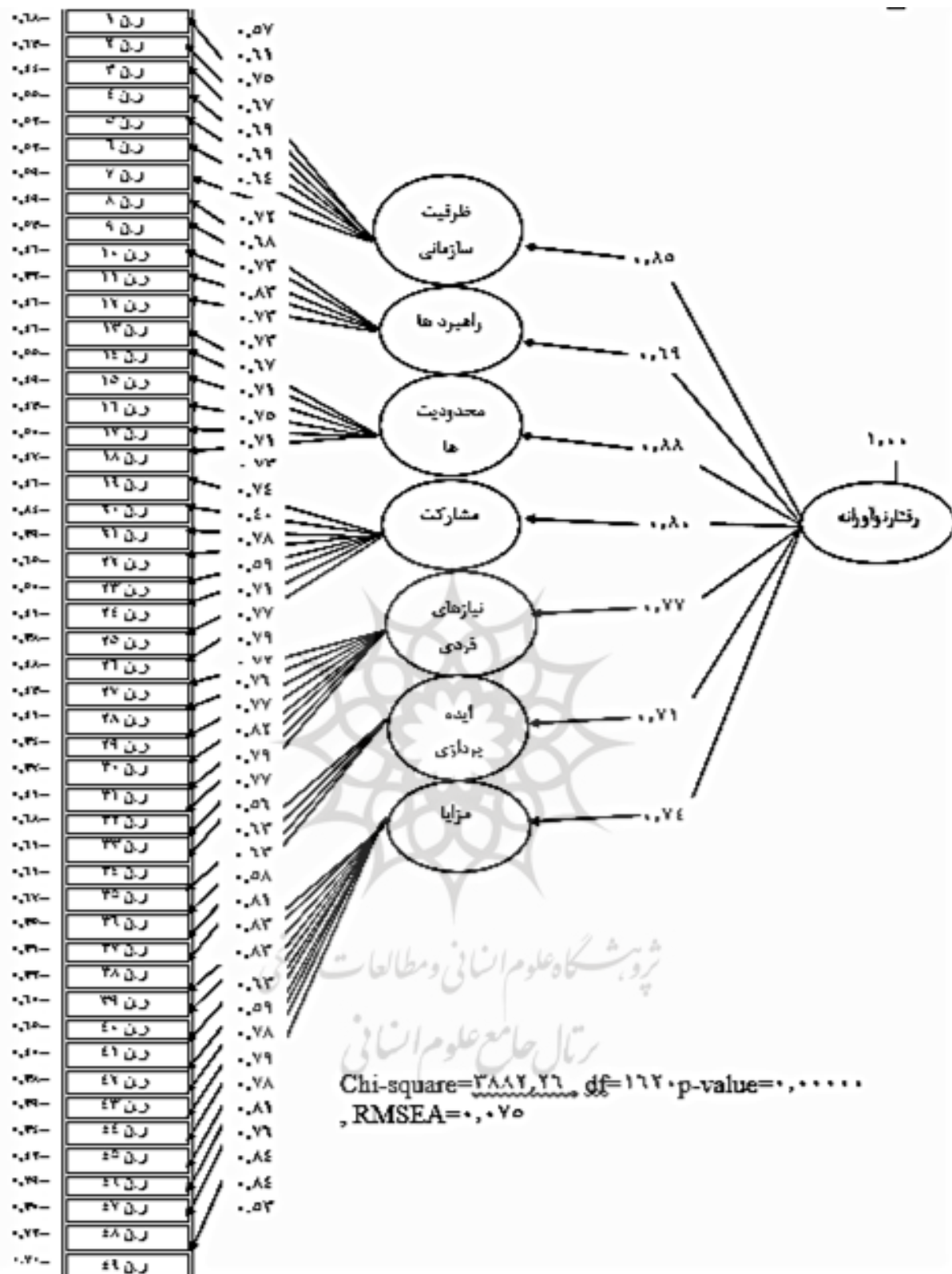
نتایج تحلیل عوامل پرسشنامه رفتار نوآورانه کارکنان فدراسیون های ورزشی با روش تحلیل مؤلفه های اصلی نشان داد که هفت عامل، در مجموع ۷۹ درصد واریانس وضعیت رفتار نوآورانه کارکنان فدراسیون های ورزشی را تبیین کردند. براساس نتایج به دست آمده از اجرای تحلیل عوامل با استفاده از روش تحلیل مؤلفه های اصلی، هفت عامل با ارزش ویژه بزرگتر از یک استخراج شد که روی هم ۷۹ درصد واریانس رفتار نوآورانه کارکنان فدراسیون های ورزشی را تبیین کردند. بدین ترتیب با چرخش واریماکس، ۷ عامل شناسایی و تأیید شدند که به ترتیب درصد واریانس ارزش ویژه عبارتند از: ظرفیت

جدول ۴. نتایج شاخص های برازش تحلیل عاملی مرتبه اول

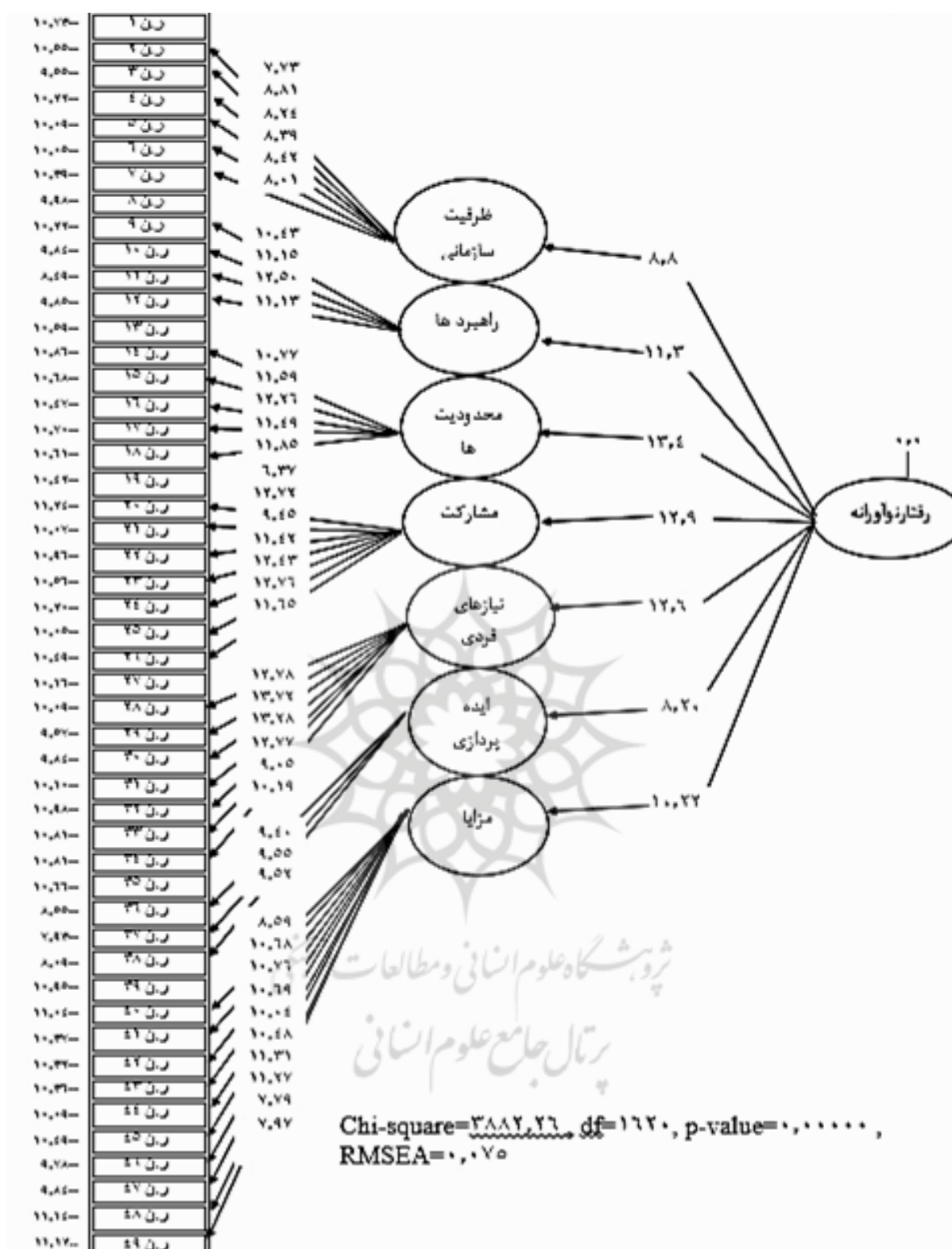
شاخص های برازش مطلق	دامنه پذیرش شاخص	مقدار شاخص به دست آمده
RMSEA	وضعیت کم تر از ۰/۰۸ نشان دهنده دامنه برازش خوب مدل و وضعیت بالای ۰/۱ نشان دهنده برازش ضعیف مدل	۰/۰۷۶
P-Value	وضعیت بالای ۰/۰۵	۰/۰۰۰۱
χ^2/df	وضعیت کمتر از ۳	۲/۴۲
GFI	وضعیت بالای ۰/۸	۰/۹۲
AGFI	وضعیت بالای ۰/۸	۰/۹۴
شاخص های برازش نسبی	دامنه پذیرش شاخص	مقدار شاخص به دست آمده
CFI	وضعیت ۰/۸۰ یا بالاتر	۰/۹۵
IFI	وضعیت ۰/۸۰ یا بالاتر	۰/۹۶
NFI	وضعیت ۰/۸۰ یا بالاتر	۰/۹۵
NNFI	وضعیت ۰/۸۰ یا بالاتر	۰/۹۶



شکل ۲. تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول (تخمین استاندارد)



شکل ۴. تحلیل عاملی تأییدی مرحله دوم (تخمین استاندارد)



شکل ۵. تحلیل عاملی تأییدی مرحله دوم (آزمون معناداری t)

نواورانه کارکنان فدراسیونهای ورزشی و ابعاد آن در جداول ۵ و ۶ نشان داد مقدار خیلی دو به درجه آزادی، کوچکتر از ۳ است. همچنین مقدار جذر برآورد واریانس

تحلیل عاملی تأییدی مرحله دوم تخمین استاندارد و آزمون معناداری t به ترتیب در اشکال ۴ و ۵ و نیز نتایج شاخصهای برازش و نتایج اجرای مدل وضعیت رفتار

خطای تقریب (RMSEA) کمتر از ۰/۰۸ است. همچنین مقادیر شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌یافته (AGFI)، شاخص برازندگی افزایشی (IFI)، شاخص برازندگی هنجاریافته (NFI) و شاخص برازندگی هنجاریافته (NNFI) همگی نزدیک به ۰/۸۰ و بیشتر از آن هستند، پس می‌توان گفت مدل دارای برازش مناسب و مورد تأیید است.

جدول ۵. نتایج شاخص‌های برازش مدل تحقیق

شاخص‌های برازش مطلق	دامنه پذیرش شاخص	مقدار شاخص به دست آمده
RMSEA	وضعیت کمتر از ۰/۰۸ نشان‌دهندۀ دامنه برازش خوب مدل و وضعیت بالای ۰/۱ نشان‌دهندۀ برازش ضعیف مدل	۰/۰۷۵
P-Value	وضعیت بالای ۰/۰۵	۰/۰۰۰۱
χ^2/df	وضعیت کمتر از ۳	۲/۳۹
GFI	وضعیت بالای ۰/۸	۰/۹۰
AGFI	وضعیت بالای ۰/۸	۰/۹۱
شاخص‌های برازش نسبی	دامنه پذیرش شاخص	مقدار شاخص به دست آمده
CFI	وضعیت ۰/۸۰ یا بالاتر	۰/۹۶
IFI	وضعیت ۰/۸۰ یا بالاتر	۰/۹۶
NFI	وضعیت ۰/۸۰ یا بالاتر	۰/۹۴
NNFI	وضعیت ۰/۸۰ یا بالاتر	۰/۹۵

جدول ۶. نتایج اجرای مدل وضعیت رفتار نوآورانۀ کارکنان فدراسیون‌های ورزشی و ابعاد آن

فرضیه	ضریب استاندارد (r)	r ²	t-value	نتیجه
وضعیت رفتار نوآورانۀ کارکنان فدراسیون‌های ورزشی ← ظرفیت سازمانی رفتار نوآورانۀ	۰/۸۵	۰/۷۲	۸/۸۱	تأیید
وضعیت رفتار نوآورانۀ کارکنان فدراسیون‌های ورزشی ← راهبرد رفتار نوآورانۀ در سازمان	۰/۶۹	۰/۴۷	۱۱/۳۰	تأیید
وضعیت رفتار نوآورانۀ کارکنان فدراسیون‌های ورزشی ← محدودیت‌های رفتار نوآورانۀ در سازمان	۰/۸۸	۰/۷۷	۱۳/۴۶	تأیید
وضعیت رفتار نوآورانۀ کارکنان فدراسیون‌های ورزشی ← مشارکت در نوآوری سازمانی	۰/۸۰	۰/۶۴	۱۲/۹۱	تأیید
وضعیت رفتار نوآورانۀ کارکنان فدراسیون‌های ورزشی ← نیازهای فردی رفتار نوآورانۀ	۰/۷۷	۰/۵۹	۱۲/۶۴	تأیید
وضعیت رفتار نوآورانۀ کارکنان فدراسیون‌های ورزشی ← ایده‌پردازی برای رفتار نوآورانۀ	۰/۷۱	۰/۵۰	۸/۲۰	تأیید
وضعیت رفتار نوآورانۀ کارکنان فدراسیون‌های ورزشی ← مزایا و کارکردهای رفتار نوآورانۀ	۰/۷۴	۰/۵۴	۱۰/۲۲	تأیید

بحث و نتیجه گیری

۱/۹۶ ± است، از این رو فرضیه آماری مبنی بر رابطه مؤلفۀ ظرفیت سازمانی رفتار نوآورانۀ بر متغیر وضعیت رفتار نوآورانۀ کارکنان فدراسیون‌های ورزشی تأیید می‌شود. این یافته با نتایج تحقیق‌های راهنما و همکاران (۱۳۹۶)، وکیلی و همکاران (۱۳۹۷) زاهد بابلان و همکاران (۱۳۹۴) و قوامی و نجفی (۱۳۹۶) همراستاست. در حقیقت ظرفیت سازمانی دارای دو بعد اصلی با عنوان ظرفیت منابع و ظرفیت

هدف از پژوهش حاضر، تبیین مدل رفتار نوآورانۀ کارکنان فدراسیون‌های ورزشی ایران بود. با توجه به اینکه ضریب مسیر بین وضعیت رفتار نوآورانۀ کارکنان فدراسیون‌های ورزشی و مؤلفۀ ظرفیت سازمانی رفتار نوآورانۀ برابر با ۰/۸۵ و نیز مقدار آماری t (ضریب معناداری) برای این دو برابر با ۸/۸۱ بود و چون این وضعیت بیشتر از

مدیریت است که در تمام سازمان ها وجود دارد و از آن استفاده می شود (تینگ، ۲۰۰۹). مهم ترین ظرفیت هر سازمانی کارکنان آن سازمان به شمار می آیند. کارکنان هر سازمان توانایی ها و استعدادها بسیار زیاد و منحصر به فردی دارند؛ یکی از این توانمندی ها قدرت خلاقیت و ایده پردازی است. مدیران سازمان ها می بایست توجه خود را به این موضوع معطوف کنند و تمام تلاش خود را به کار گیرند تا کارکنانی خلاق و ایده پرداز با رفتار نوآورانه در اختیار داشته باشند. بنابراین کارکنان به عنوان یکی از ظرفیت های سازمانی نقش زیادی در رفتار نوآورانه ایفا می کنند و مدیران باید بدانند که در جذب و حفظ این سرمایه ها چه خط و مشی و روش های مطلوبی را به کار ببندند تا سازمانی بتواند در زمینه خلاقیت و نوآوری داشته باشند. فرهنگ و جو سازمانی هم می تواند سبب بهبود وضعیت نوآوری و رفتار نوآورانه کارکنان در سازمان شود و هم آن را تضعیف کند، بنابراین لازم است این ظرفیت سازمان به درستی و در جهت ظهور رفتارهای نوآورانه از سوی کارکنان مدیریت شود. در واقع یکی از راه های رسیدن به رفتار نوآورانه در کارکنان، میزان توانایی در تقویت جو سازمانی برای خلاقیت و نوآوری است. در یک سازمان هرچه فرهنگ ایده پردازی و ارائه افکار نو و اظهار نظر بیشتر باشد، کارکنان بیشتر به سمت نوآوری خواهند رفت و برعکس هرچه فرهنگ سازمان به سمت انجام امور روتین و تکراری روزمره گرایش داشته باشد، کارکنان نیز از بحث نوآوری و حرکات خلاقانه باز خواهند ماند. بنابراین در محیط پویا و متغیر امروزی که سرمنشأ آن رقابت های فزاینده و ظهور تکنولوژی های جدید است، راه رشد و بقا در سطوح بالا، نوآوری و خلاقیت کارکنان است که مستلزم فراهم ساختن جو و فضای مناسب سازمانی برای ایده پردازی و تولید افکار خلاقانه کارکنان است. با توجه به اینکه ضریب مسیر بین وضعیت رفتار نوآورانه کارکنان

فدراسیون های ورزشی و مؤلفه راهبرد رفتار نوآورانه در سازمان (۰/۶۹) و نیز مقدار آماری t (ضریب معناداری) برای این دو برابر با ۱۱/۳۰ است و چون این وضعیت بیشتر از ۱/۹۶ $\pm$ است، از این رو فرضیه آماری تحقیق در مؤلفه راهبرد رفتار نوآورانه در سازمان بر متغیر وضعیت رفتار نوآورانه کارکنان فدراسیون های ورزشی تأثیر دارد. این یافته با نتایج تحقیق ابراهیم پور و همکاران (۱۳۹۳) و کیلی و همکاران (۱۳۹۷) و نادری و همکاران (۱۳۹۳) همراستاست. ابراهیم پور و همکاران (۱۳۹۳)، در بررسی ارتباط هوش معنوی با رفتار نوآورانه معلمان نشان دادند بین هوش معنوی و مؤلفه های آن با رفتار نوآورانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین مؤلفه های هوش معنوی، مؤلفه توانایی برای سود بردن از منابع معنوی برای حل مسائل، ظرفیت برای تعالی و همچنین ظرفیت پرهیزکاری به ترتیب دارای بیشترین تأثیر در پیش بینی رفتار نوآورانه است. موضوع نوآوری و رفتار نوآورانه کارکنان امروزه توجه بسیاری از مدیران سازمان ها را به خود جلب کرده است، اما سؤال این است که برای رسیدن به این مهم چه راهبردهایی وجود دارد؟ در واقع راهبردهای بسیاری برای ایجاد و بهبود وضعیت رفتار نوآورانه کارکنان سازمان ها وجود دارد که از جمله آنها می توان به برگزاری جلسات توفان مغز برای کارکنان، توانمندسازی کارکنان، استفاده از سبک مدیریت مشارکتی، حمایت و پشتیبانی از کارکنان خلاق اشاره کرد. برگزاری جلسات توفان مغز به عنوان یکی از این راهبردها سبب تشویق کارکنان به متفاوت فکر کردن و ایده پردازی می شود. در این جلسات نباید به انتقاد از ایده ها یا پاداش دادن به آنها پرداخته شود، فقط باید همه احتمالات در نظر گرفته شود. هرگونه قضاوت و تحلیل ایده در این مرحله سبب کاهش توانایی افراد در ایده پردازی و خلاقیت آنها می شود. در حقیقت توفان مغزی راهبردی برای برانگیختن

خلاقیت در کارکنان سازمان است که برای تولید تعداد زیادی ایده در مورد یک مسئله به کار می‌رود. یکی دیگر از این راهبردها استفاده از مدیریت به سبک مشارکتی است. در واقع سازمان‌هایی که به دنبال نوآوری و رفتار نوآورانه بین کارکنانشان هستند، باید به این موضوع توجه کنند که یکی از بهترین راهبردها برای ایجاد خلاقیت و نوآوری در کارکنان، مشارکت آنها در تصمیم‌سازی‌ها و مشورت با آنها در امور سازمان است. زمانی که در سازمان کارکنان به کار گرفته شده و درگیر امور سازمان می‌شوند، چند مزیت برای سازمان در پی خواهد داشت؛ نخست اینکه کارکنان در حین انجام فعالیت‌های سازمانی و تصمیم‌گیری‌ها ایده‌هایی به ذهنشان می‌رسد که این ایده‌ها اغلب کارساز و ثمربخش‌اند؛ دوم اینکه مشارکت دادن کارکنان در امور سبب افزایش دلگرمی و انگیزه و تعهد آنها در قبال سازمان می‌شود و همین مسئله موجب افزایش ایده‌پردازی و نوآوری آنها برای سازمان خواهد شد. در نهایت می‌توان گفت که مدیریت مشارکتی سبب می‌شود کارکنان بی‌انگیزه و نظاره‌گر، به کارهای گروهی کشیده شوند و احساس مسئولیت کنند. این شیوه مدیریتی سبب افزایش ارتقای میزان بهره‌وری، ابتکار و خلاقیت، تحرک، تصمیم‌گیری جمعی و در نهایت رفتار نوآورانه شود. راهبرد دیگری که می‌تواند سبب رفتار نوآورانه کارکنان شود، حمایت و پشتیبانی مدیران از کارکنان خلاق است، در حقیقت اگر مدیران ارشد سازمان خود را در مقابل کارکنان ایده‌پرداز و خلاق مسئول بدانند و به شکل‌های مختلف مادی یا غیرمادی از این کارکنان حمایت و پشتیبانی کنند، سبب می‌شود علاوه بر اینکه این افراد بهتر از گذشته ایده‌پردازی کنند، دیگر کارکنان نیز به سمت نوآوری و ایده‌سازی کشیده شوند و در نتیجه رفتار نوآورانه در میان کارکنان بهبود خواهد یافت. در نتایج ضریب مسیر بین وضعیت رفتار نوآورانه کارکنان فدراسیون‌های ورزشی و مؤلفه محدودیت‌های رفتار نوآورانه

در سازمان برابر با ۰/۸۸ و نیز مقدار آماری t (ضریب معناداری) برای این دو برابر با ۱۳/۴۶ است و چون این وضعیت بیشتر از ۱/۹۶ $\pm$ است، از این‌رو فرضیه آماری تحقیق مبنی بر رابطه مؤلفه محدودیت‌های رفتار نوآورانه در سازمان بر متغیر وضعیت رفتار نوآورانه کارکنان فدراسیون‌های ورزشی تأیید می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش‌های صلح‌دوست و همکاران (۱۳۹۴)، وکیلی و همکاران (۱۳۹۷)، نظری و همکاران (۱۳۹۸) و مظاهری و ربیعی (۱۳۹۴)، همخوان است. نظری و همکاران (۱۳۹۸) در بررسی تأثیر تناسب فرد- شغل بر رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی تناسب فرد- سازمان در کارکنان وزارت ورزش و جوانان نشان دادند که، تناسب فرد- شغل بر رفتار کاری نوآورانه با ضریب تأثیر ۰/۵۵ تأثیر مثبتی دارد؛ تناسب فرد- سازمان بر رفتار کاری نوآورانه با ضریب تأثیر ۰/۴۹ تأثیر مثبتی دارد. همچنین می‌توان ادعا کرد که تناسب فرد- سازمان نقش میانجی را با ضریب اثر ۰/۳۱ برای تأثیر تناسب فرد- شغل بر رفتار کاری نوآورانه ایفا می‌کند. تمامی سازمان‌ها محدودیت‌ها و مسائل دست‌وپا گیر بسیاری دارند، این محدودیت‌ها به مثابه سدی در مقابل سازمان قرار می‌گیرند و سبب ایجاد وقفه و خلل در انجام امور سازمان می‌شوند. بحث نوآوری سازمانی و رفتار نوآورانه کارکنان نیز از این قاعده مستثنا نیست، در حقیقت عواملی در سازمان‌ها وجود دارد که یا اجازه نوآوری به کارکنان نمی‌دهند یا اینکه فرایند نوآوری کارکنان در سازمان را دچار اختلال می‌کنند. از جمله این محدودیت‌ها می‌توان به سبک مدیریت و رهبری آمرانه، بی‌انگیزگی کارکنان، موانع فرهنگی درون سازمان، جو منفعل سازمان، کمبود آموزش‌های لازم، مقاومت کارکنان در مقابل تغییر و ... اشاره کرد. بی‌انگیزگی یکی دیگر از محدودیت‌های سازمان برای شکوفایی کارکنان است. عوامل متعددی بر انگیزه کارکنان اثر می‌گذارند (مثل پاداش و ارتقای درجه و...).

زمانی که در سازمانی به دلایل مختلف انگیزه کارکنان از آنها سلب شود و افراد دچار بی انگیزگی شوند، آن سازمان در ادامه نشاط و پویایی نخواهد داشت و کارکنان هرگز برای منافع سازمان تلاش نخواهند کرد. علاوه بر این در چنین شرایطی کارکنان نوآور نیز دست به ایده پردازی نخواهند زد. در نتیجه رفتار نوآورانه‌ای در آن سازمان مشاهده نخواهد شد. یکی دیگر از محدودیت‌های سازمانی کمبود آموزش‌های لازم است، در واقع تمامی کارکنان استعدادهای منحصر به فردی دارند و بسیاری از آنها دارای ایده‌های جدید و کارسازی هستند و این توانایی‌های بالقوه در آنها وجود دارد و برای بالفعل شدن به آموزش‌های خاصی نیاز دارند و در صورتی که در سازمان این کارگاه‌ها و آموزش‌های ضمن خدمت وجود نداشته باشند و نادیده گرفته شوند، استعدادها، توانمندی‌ها و ایده‌های خلاقانه کارکنان در زمینه‌های مختلف از بین خواهد رفت و شکوفا نخواهند شد. نتیجه ضریب مسیر بین وضعیت رفتار نوآورانه کارکنان فدراسیون‌های ورزشی و مؤلفه مشارکت در نوآوری سازمانی برابر با $0/80$ و نیز مقدار آماری t (ضریب معناداری) برای این دو برابر با $12/91$ و این وضعیت بیشتر از $1/96 \pm$ است، از این رو فرضیه آماری مؤلفه رابطه مشارکت در نوآوری سازمانی بر متغیر وضعیت رفتار نوآورانه کارکنان فدراسیون‌های ورزشی تأیید می‌شود. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق وکیلی و همکاران (۱۳۹۷)، نظری و همکاران (۱۳۹۸)، ثابت مهار لویی و همکاران (۱۳۹۳) و محمدپور و صحت (۱۳۸۹) همراستاست. وکیلی و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی در زمینه بررسی تأثیر انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر رفتار کاری نوآورانه به این نتیجه رسیدند که انعطاف‌پذیری منابع انسانی تأثیر مثبت و قوی بر رفتار کاری نوآورانه دارد. به علاوه، سرمایه روان‌شناسی نقش میانجی در رابطه بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی و رفتارهای کاری نوآورانه ایفا می‌کند. کارکنان به لحاظ

برخورداری از قدرت اندیشه، خلاقیت و نوآوری بزرگ‌ترین دارایی هر سازمان به حساب می‌آیند. توانایی فکری و ذهنی کارکنان در سازمان‌ها به عنوان سرمایه نهفته و راکد است. مشارکت کارکنان از راهکارهایی است که به کارکنان اجازه می‌دهد از توانایی‌های خود بهره گیرند، فکر کنند و قوه خلاقیت و ایده‌سازی خود را به کار اندازند و در تصمیم‌ها دخالت داشته باشند. مشارکت فرایندی است که طی آن کارکنان سازمان به صورت داوطلبانه در امور سازمان دخالت می‌کنند، به شرطی که توان و انگیزه مناسب برای دخالت مؤثر را داشته باشند. مشارکت در نوآوری سازمانی دارای چند مرحله است؛ اول اینکه می‌بایست کارکنان تیم‌هایی را با هدف انجام رفتار نوآورانه در سازمان تشکیل دهند؛ مرحله بعد شامل ایده‌پردازی اعضای تیم و مطرح ساختن نظرها توسط دیگر هم‌تیمی‌ها در مورد ایده‌های مطرح شده است؛ مرحله سوم شامل تبلیغ و ترویج این ایده توسط اعضای تیم است و در آخر نیز جلب حمایت مدیران سازمان برای عملیاتی ساختن ایده‌هاست. در صورتی که این مراحل در زمینه نوآوری در سازمانی انجام گیرد، می‌توان به نتایج حاصل از رفتار نوآورانه کارکنان آن سازمان امیدوار بود. بیشترین ارزش افزوده از طریق کار گروهی به وجود می‌آید. تجربیات نشان می‌دهد که گروه‌ها بیشتر از افراد می‌توانند ایده و راه حل ارائه کنند. تیم‌ها موجب ایجاد هماهنگی می‌شوند. جایی که تأکید روی نوآوری انطباق‌پذیر و در حال رشد است، تمرکز بر این عامل بالقوه در نوآوری محرک اصلی به سوی حد بالایی از کار گروهی، در تیم‌های پروژه‌ای گروه‌های بین‌سازمانی و در گروه‌های کاری است. تحقیقات بسیاری در مورد ویژگی‌های تیم‌های پروژه با عملکرد بالا برای وظایف نوآورانه انجام گرفته است و یافته‌های اصلی نشان می‌دهند که به‌ندرت چنین تیم‌هایی اتفاقی به وجود می‌آیند. برنامه‌ریزی برای ایجاد این تیم‌ها از اولویت‌های فرایند بسترسازی نوآوری سازمانی محسوب می‌شود. زمانی

که کارکنان یک سازمان تیم‌هایی جهت ایده پردازی و ارائه افکار خلاقانه خود تشکیل می‌دهند، سبب می‌شود افراد با مشارکت و همفکری و نظرهای هم‌تیمی‌هایشان در مورد ایده‌های مطرح‌شده، در صورت نیاز اصلاحاتی صورت بگیرد و در نهایت ایده‌های مطرح‌شده به شکل پخته‌تری درآید و در مرحله اجرایی کردن ایده‌ها نیز هرچه مشارکت کارکنان بیشتر باشد، نتایج رفتار نوآورانه به‌صورت بهتری رقم خواهد خورد، چراکه هر فرد در زمینه تخصص و مهارت خود می‌تواند در بهبود نتایج نوآوری کمک کند. ضریب مسیر بین وضعیت رفتار نوآورانه کارکنان فدراسیون‌های ورزشی و مؤلفه نیازهای فردی رفتار نوآورانه برابر با $0/77$ و نیز مقدار آماری t (ضریب معناداری) برای این دو برابر با $12/64$ است و چون این وضعیت بیشتر از $1/96 \pm$ است، از این‌رو فرضیه آماری تحقیق مبنی بر رابطه مؤلفه نیازهای فردی رفتار نوآورانه بر متغیر وضعیت رفتار نوآورانه کارکنان فدراسیون‌های ورزشی تأیید می‌شود. این یافته با نتایج تحقیق‌های کارگر شورکی و همکاران (۱۳۹۵)، نظری و همکاران (۱۳۹۸)، باقری مجد و همکاران (۱۳۹۸)، ملک‌زاده (۱۳۹۶) و موسوی و همکاران (۱۳۸۷) همراستاست. مطالعه کارگر شورکی و همکاران (۱۳۹۵) در بررسی اثر ویژگی‌های شخصیتی بر روی تسهیم دانش و رفتار کاری نوآورانه کارکنان (مورد مطالعه: پژوهشگاه صنعت نفت) از تأثیر مثبت و معنادار تسهیم دانش بر رفتار کاری نوآورانه حمایت کرد. کارکنان هر سازمانی نیازهای فردی زیادی دارند که بر کار و فعالیت آن‌ها در سازمان اثرگذار است. در همین زمینه برای رسیدن به نوآوری و رفتار نوآورانه نیز کارکنان نیازمند تعدادی مؤلفه مهم و اساسی‌اند. این مؤلفه‌ها عبارت‌اند از: سطح تحصیلات، سابقه کاری، آموزش‌های ضمن خدمت، سیستم‌های ارزیابی، امنیت شغلی، احساس پذیرفته شدن، احساس همراهی، احساس تعلق به سازمان، تأمین هزینه‌های اولیه زندگی،

امور رفاهی و... . برای نمونه مؤلفه امنیت شغلی، از جمله نیازهای اساسی هر فرد شاغل در یک سازمان است؛ امنیتی که کارمند بتواند با تکیه بر آن برنامه بلندمدت برای زندگی شخصی و کاری خود تدوین کند. تأمین هزینه‌های اولیه زندگی یکی دیگر از نیازهای فردی رفتار نوآورانه کارکنان است، در حقیقت هزینه‌های اولیه، هزینه‌هایی را شامل می‌شود که با حیات و سلامت جسمانی افراد ارتباط مستقیم دارد. اگر شغلی نتواند این میزان از نیازهای ابتدایی و اساسی کارمندان را تأمین کند، قطعاً شرایط لازم برای ادامه فعالیت در آن شغل را ندارد. در این موقعیت کارکنان نخواهند توانست به بحث ایده‌پردازی و رفتارهای نوآورانه بپردازند، چراکه در تأمین ابتدایی‌ترین نیازهای زندگی خود مشکل دارند. احساس تعلق به سازمان یکی دیگر از نیازهای فردی رفتار نوآورانه کارکنان است، کارکنان در صورتی به سازمانشان احساس تعلق می‌کنند و عشق می‌ورزند که از سلامت لازم برخوردار باشند. سازمان سالم سازمانی است که افراد به‌دلیل شرایط حاکم بر آن به کار در آنجا علاقه‌مندند و تلاش می‌کنند برای آن سازمان فردی مفید و مؤثر باشند. سازمان‌هایی که زمینه را برای خلاقیت و نوآوری در کارکنان فراهم می‌کنند، این ویژگی را دارند. در واقع کارکنان با گرایش درونی به سازمانی احساس تعلق می‌کنند که در آن شایسته‌سالاری و ارزش‌گذاری به توانایی‌ها و ایده‌های افراد مورد توجه باشد نه سایر عوامل (روابط و...). در چنین حالتی کارکنان حاضر به ایده‌پردازی و مطرح کردن ایده‌های تازه خود هستند. با توجه نتیجه ضریب مسیر بین وضعیت رفتار نوآورانه کارکنان فدراسیون‌های ورزشی و مؤلفه ایده‌پردازی برای رفتار نوآورانه برابر با $0/71$ و نیز مقدار آماری t (ضریب معناداری) برای این دو برابر با $8/20$ است و چون این وضعیت بیشتر از $1/96 \pm$ است، لذا فرضیه آماری رابطه مؤلفه ایده‌پردازی برای رفتار نوآورانه بر متغیر وضعیت رفتار نوآورانه کارکنان

فدراسیون‌های ورزشی تأثیر دارد، تأیید می‌شود. این یافته با نتایج تحقیق‌های صالحی و همکاران (۱۳۹۴)، وکیلی و همکاران (۱۳۹۷)، باقری مجد و همکاران (۱۳۹۸)، همسوست. باقری مجد و همکاران (۱۳۹۸) در بررسی تأثیر رهبری کارآفرینی بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی محرک‌های نوآورانه در آموزش عالی نشان دادند رهبری کارآفرینی بر محرک‌ها و رفتار نوآورانه به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم تأثیر دارد. همچنین محرک‌ها اثر مستقیم بر رفتار نوآورانه داشته است. دانشگاه‌ها از طریق محرک‌های فرهنگی باز و آزاد و مدیریت هوشمند نوآوری در کنار رهبری کارآفرینی، می‌توانند نقش سازنده در رفتار نوآورانه محیط علمی و ذی‌نفعان آموزش عالی ایفا کنند. در واقع در دنیای متلاطم و متغیر امروزی سازمان‌ها برای موفقیت و همسویی با تغییرات پیرامون می‌بایست فعال، خلاق، ایده‌پرداز و تشنه یادگیری باشند. برای داشتن کارکنانی با رفتار نوآورانه در سازمان اولین قدم ایده‌پردازی است. کارکنان سازمان برای نوآور بودن می‌بایست از ظرفیت‌ها و توانایی‌های ذهنی خود در جهت ارائه افکار و ایده‌های تازه استفاده کنند، چراکه اولین مرحله از مراحل سه‌گانه رفتار نوآورانه ایده‌پردازی است (ایده‌پردازی، ترویج ایده، حمایت و پشتیبانی از ایده) و تا زمانی که ایده‌پردازی توسط کارکنان صورت نگیرد، نوآوری شکل نخواهد گرفت. مفهوم سازمان یادگیرنده، از مفاهیم بسیار مهم در زمینه نوآوری است. سازمان یادگیرنده، سازمانی است که اعضای آن به‌طور دائم می‌آموزند که چگونه دسته‌جمعی یاد بگیرند. تجهیز و مدیریت دانش یک وظیفه اساسی برای نوآوری است و بسیاری از دستورالعمل‌های پیشنهادی برای دستیابی به آن به تجهیز سطوح بالاتری از مشارکت در حل نوآورانه مسئله بستگی دارد. سازمان‌ها یاد نمی‌گیرند افراد درون آنها هستند که یاد می‌گیرند. هدف، خط‌مشی‌هایی است که سازمان ایجاد می‌کند تا فرایند یادگیری را ممکن سازد و

به‌طور خاص به روش‌هایی که اشخاص به یادگیری مشترک تجهیز می‌شوند، اشاره دارند. برای رسیدن به چنین سازمانی چند مؤلفه لازم است که مهم‌ترین آنها، وجود کارکنان ایده‌پرداز و خلاق است، در سازمان‌های یادگیرنده افراد باید به توانایی‌های خود وقوف کامل داشته باشند و آنها را توسعه دهند. اگر هر کدام از کارکنان سازمان در زمینه تخصصی و مهارت خودشان دست به ایده‌پردازی و مطرح کردن افکار و ایده‌های تازه بزنند سبب ایجاد جریان مثبت در جهت نوآوری و رفتار نوآورانه آنها خواهد شد و بنابراین می‌توانیم از طریق ایده‌پردازی کارکنان، وضعیت رفتار نوآورانه آن‌ها را پیش‌بینی کنیم. علاوه بر این عوامل فردی بسیاری در رفتار نوآورانه کارکنان مؤثرند که یکی از آنها خودکارامدی است. کارکنان همواره در محیط کاری‌شان با چالش‌های مختلفی مواجه می‌شوند و برای حل این مسائل می‌بایست از توانایی‌ها و ظرفیت‌های درونی‌شان کمک بگیرند. بنابراین خودکارامدی به معنای باور داشتن ظرفیت‌ها و توانایی‌های خود است و افرادی که خودکارامدی دارند می‌توانند با کمک استعدادها و توانایی‌هایشان و همچنین خلاقیت و نوآوری و ایده‌های تازه‌شان مسائل و مشکلات پیش رو را حل‌وفصل کنند. با توجه به نتیجه ضریب مسیر بین وضعیت رفتار نوآورانه کارکنان فدراسیون‌های ورزشی و مؤلفه مزایا و کارکردهای رفتار نوآورانه که برابر با ۰/۷۴ و نیز مقدار آماری t (ضریب معناداری) برای این دو برابر با ۱۰/۲۲ است و چون این وضعیت بیشتر از $\pm 1/86$ است، از این‌رو فرضیه آماری تحقیق مبنی بر رابطه مؤلفه مزایا و کارکردهای رفتار نوآورانه بر متغیر وضعیت رفتار نوآورانه کارکنان فدراسیون‌های ورزشی تأیید می‌شود. این یافته با نتایج تحقیق‌های راهنما و همکاران (۱۳۹۶)، نظری (۱۳۹۸)، نادری و همکاران (۱۳۹۳) و برمایه و و ثابتی (۱۳۹۶) همخوانی دارد. راهنما و همکاران (۱۳۹۶) در بررسی تأثیر

راهبرد رفتار نوآورانه برگزاری جلسات توفان مغز (مطرح کردن ایده‌ها توسط کارکنان)، باعث توسعه رفتارهای نوآورانه آنها می‌شود. در مؤلفه محدودیت‌های رفتار نوآورانه در سازمان کمبودها و ضعف‌ها در فدراسیون سبب بروز رفتارهای نوآورانه و تولید ایده‌های سازنده، داشتن سبک مدیریت مشارکتی برای طرح ایده‌ها و ایجاد انگیزه در ایده‌پردازی و رفتار نوآورانه می‌شود. در مؤلفه مشارکت در نوآوری ترویج افکار نو و سازنده بین همکاران، تشویق ارائه ایده‌های جدید از سوی همکاران می‌تواند در بروز رفتار نوآورانه مؤثر باشد. در مؤلفه نیازهای فردی رفتار نوآورانه برای ایده‌پردازی و رفتار نوآورانه نیاز به آزادی عمل دارد و موقعیت شغلی روی رفتار نوآورانه و ایده‌پردازی تأثیرگذار است. در مؤلفه ایده‌پردازی برای رفتار نوآورانه همواره به ایده‌های جدید می‌اندیشد و به دنبال یافتن روش‌های جدید برای انجام کارها، تلاش برای تأیید و تصویب پیشنهادها و ایده‌هاست. در نهایت مؤلفه مزایا و کارکردهای رفتار نوآورانه باعث افزایش مهارت آنها و چابکی و انطباق‌پذیری فدراسیون با دنیای پیرامون خود می‌شود، احساس رضایت درونی و رضایت شغلی می‌کند، سبب ایجاد تنوع در فرایند کاری و تحقق سریع‌تر چشم‌اندازها، مأموریت‌ها و اهداف فدراسیون و ایجاد محیط کاری پویا و شاداب، بهبود کارایی و اثربخشی فدراسیون‌ها خواهد شد.

فرحبخشی در کار بر رضایت شغلی و تعلق خاطر کاری کارکنان با نقش میانجی رفتار نوآورانه در شهرداری مشهد نشان دادند میان فرحبخشی در کار و رفتار نوآورانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین تأثیر مثبت فرحبخشی در کار بر تعلق خاطر کاری و رضایت شغلی تأیید شد. با توجه به اینکه عوامل هفت‌گانه اندازه‌گیری شده در مطالعه حاضر می‌توانند زیربنای مدل‌های چندبعدی مانند ارزش‌های رقابتی را در سطح نوآوری سازمانی فدراسیون‌های ورزشی به وجود آورند، پیشنهاد می‌شود که با الهام از پژوهش حاضر، رویکرد مدل ارزش‌های رقابتی نیز در چارچوب دامنه‌های مشخص فدراسیون‌ها و سازمان‌های ورزشی به‌بوته آزمایش گذاشته شود تا رفتارهای نوآورانه غالب هریک از فدراسیون‌های ورزشی کشور مشخص شود. در تحلیل مدل نهایی رفتار نوآورانه فدراسیون‌های ورزشی کشور می‌توان بیان کرد که عوامل هفت‌گانه رفتار نوآورانه کارکنان می‌توانند قالب اصلی رفتارهای نو و تجربه‌نشده در فدراسیون‌های ورزشی کشور را تشکیل دهند و تا حدودی توازن کارهای تکراری و بدون نوآوری را با مشکل روبه‌رو کنند. لذا با توجه به نتایج پژوهش در مؤلفه ظرفیت سازمانی داشتن رفتار نوآورانه مانند جو و فرهنگ سازمانی خلاق و نوآور، شایسته‌سالاری در ایده‌پردازی و نوآوری کارمندان، افزایش اعتمادبه‌نفس کارکنان برای ایده‌پردازی به‌عنوان یکی از راه‌های توسعه رفتار نوآورانه آنها و در مؤلفه

منابع و مآخذ

۱. باقری مجد، روح‌اله؛ مهدی پور، یوسف؛ باقری مجد، عادل؛ رنجبران، رسول. (۱۳۹۸). «تأثیر رهبری کارآفرینی بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی محرک‌های نوآورانه در آموزش عالی (دانشگاه سیستان و بلوچستان)». توسعه کارآفرینی، دوره ۱۱، ش ۴، ص ۷۵۸-۷۳۹.
۲. باوقار، فرشته؛ عظیمی، حسین؛ جعفری، مصطفی. (۱۳۹۷). «بررسی تأثیر چابکی استراتژیک و رفتار نوآورانه بر رقابت‌پذیری»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه زنجان، دانشکده علوم انسانی.

۳. ثابت مهار لویی، عباس؛ داودی، علی؛ هاشمی، علیرضا؛ افتخاری، عابدین؛ رکنی، احسان. (۱۳۹۸). «ارائه مدل علی بررسی متغیرهای مرتبط با رفتار نوآورانه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز». توسعه آموزش در علوم پزشکی، دوره ۸، ش ۱۷، ص ۱۱-۱.
۴. حسین‌زاده، داوود؛ وثوقی، بهزاد. (۱۳۹۱). «ارتباط میان روش حل مسئله شهودی با رفتار نوآورانه و کارآفرینی سازمانی». https://www.civilica.com/Paper-ICIC04-ICIC04_009.html
۵. حیدری، مرتضی؛ شعبانی بهار، غلامرضا؛ عرفانی، نصراله؛ سلیمانی، مجید. (۱۳۹۷). «تدوین مدل ساختاری نوآوری سازمانی براساس سرمایه اجتماعی در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان ایران». نشریه دانشگاه پیام نور، دوره ۵، ش ۴، ص ۶۴-۵۳.
۶. راهنما، سیده نرگس؛ علیرضا، خوراکیان؛ شمس‌الدین، ناظمی. (۱۳۹۶). «بررسی تأثیر فرح بخشی در کار بر رضایت شغلی و تعلق خاطر کاری کارکنان با نقش میانجی رفتار نوآورانه در شهرداری مشهد». پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ش ۱۸، ص ۱۱۶-۹۰.
۷. زاهد بابالان، عادل؛ سید کلان، سید محمد. (۱۳۹۶). «بررسی تأثیر جو سازمانی نوآورانه ادراکی بر خودکارآمدی خلاق و رفتار نوآورانه دانشجوی معلمان با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری». مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ص ۱۲۵-۱۰۳.
۸. قوامی، سید عباس؛ نجفی، امیر. (۱۳۹۶). «تأثیر ظرفیت‌های گوناگون انباشتگی دانش و اندازه سازمان بر عملکرد نوآوری تدریجی و رادیکال». نوآوری و ارزش‌آفرینی، دوره ۶، ش ۱۱، ص ۴۸-۳۷.
۹. کارگر شورکی، محمدحسین؛ حاجی محمدعلی جهرمی، مقداد؛ ناظری، علی؛ رشیدی، محمدمهدی. (۱۳۹۸). «بررسی اثر ویژگی‌های شخصیتی بر روی تسهیم دانش و رفتار کاری نوآورانه کارکنان (مورد مطالعه: پژوهشگاه صنعت نفت)». مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ش ۲۸، ص ۵۳-۲۹.
۱۰. نادری، فرح؛ صفارزاده، سحر. (۱۳۹۸). «رابطه عدالت سازمانی، سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جو سازمانی نوآورانه با توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار مدنی سازمانی». دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، سال پانزدهم، ش ۲، ص ۶۸-۵۶.
۱۱. نظری، سمیه؛ عیدی پور، کامران؛ نظری، شهرام. (۱۳۹۸). «تأثیر تناسب فرد- شغل بر رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی تناسب فرد- سازمان در کارکنان وزارت ورزش و جوانان». پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، سال هشتم، ش ۲، ص ۱۰۸-۱۰۱.
۱۲. یوسف، وکیلی؛ سعید، جعفری‌نیا؛ نسیم، رفیعی. (۱۳۹۶). «تأثیر انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر رفتار کاری نوآورانه: تبیین نقش میانجی سرمایه روان‌شناسی». فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ش ۴، ص ۵۲-۳۱.
13. Bani Melham, S., Zeffane, R., Albeit, M. (2018). "Determinants of employee's innovative behavior". (Department of Management, University of Sharjah, Sharjah, United Arab Emirates), 1601-1620.
14. Chen, WY, Wang, CS. (2010). "Study of entrepreneurship of Taiwanese youth by the Chinese entrepreneur aptitude scale". Journal of technology management in China, 11(7), 26-39.

15. Khaola, P., Coldwell, D. (2019). "Explaining how leadership and justice influence employee innovative behaviors". Department of Business Administration, National University of Lesotho, Roma, Lesotho, 193-212.
16. Manjari, S., Sarkar, A. (2018). "Role of psychological empowerment in the relationship between structural empowerment and innovative behavior". Indian Institute of Management Ahmedabad, Ahmedabad, India, 521- 538.
17. Mattson, J., Or fila, S. (2009). "Innovation behavior in the hotel industry", 380-394.
18. Montes, F., Moreno, A, Fernandez, I. (2004). "Assessing the organizational climate and constructed relationship for perceptions of support for innovation". International journal of manpower, 9(17), 167-180.
19. Muddasar khan, M., Badin, Y., Afsar, B. (2015). "Person-job fit, person-organization fit and innovative work behavior: The mediating role of innovation trust". The journal of high technology management research, 26(2), 105-116.
20. Newman, A., Tseb, H., Schwarz, G., Nielsen, I. (2018). "The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership". University of London, Journal of business research, 14(8), 1-9.
21. Tayal, R., Kumar Upadhya, R., Yadav, M., Ragnar, S., Singh, R. (2018). "The impact of transformational leadership on employees' acceptance to change: Mediating effects of innovative behavior and moderating effect of the use of information technology". Department of Management, Uttara hand Technical University, Dehradun, India, 67-91.

Explaining the Model of Innovative Behavior in the Employees of Iran Sport Federations

Mohammad Alimoradian^۱– Homayoun Abbasi^{*۲}

1.M.Sc. of Sport Management, Faculty of Sport Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran 2. Assistant Professor of Sport Management, Faculty of Sport Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran
(Received: 2019/09/12; Accepted: 2020/05/09)

Abstract

The aim of this study was to explain the model of innovative behavior in the employees of Iran sport federations. The study was a descriptive survey and applied in terms of objectives. The statistical population included all employees in Iran sport federations and 250 subjects were selected as the sample by stratified random sampling method. A researcher-made innovative behavior questionnaire was used to collect data. Face validity of this questionnaire was confirmed by experts and professors' viewpoints and construct validity was confirmed by first order confirmatory factor analysis. Data were analyzed by Kaiser-Mayer-Olkin test, Bartlett's test of sphericity, explanatory factor analysis test, VARIMAX rotation technique and confirmatory factor analysis using SPSS₂₃ and LISREL_{8.70}. The results showed that the status of innovative behavior of employees could be categorized in seven components: organizational capacity of innovative behavior, strategy of innovative behavior in organization, innovative behavior limitations, participation in organizational innovation, individual needs in innovative behavior, making new ideas for innovative behavior and advantages and functions of innovative behavior. Based on these findings, it seems that innovative behavior can be expected to be one of the functional and administrative infrastructures and bases for success and effectiveness in sport federations if we focus on the factor of organizational capacity in addition to other dimensions of innovative behavior like individual needs, making new ideas and advantages and functions of innovative behavior.

Keywords

Innovation, innovative behavior, Iran, sport federations.

*Corresponding Author: Email :habbasi003@gmail.com; Tel: +98 9188400364