

تدوین مدل سازمان ورزشی نوآور در راستای تحقق سند چشم انداز ایران ۱۴۰۴ و ارتباط آن با عملکرد سازمان های ورزشی منتخب

چکیده

مسئله تکنولوژی و نوآوری سازمان های ورزشی در دوران معاصر به عنوان فرایندی اثر بخش بر عملکرد سازمان ارزیابی می شود. هدف از پژوهش تدوین مدل سازمان ورزشی نوآور در راستای تحقق سند چشم انداز ایران ۱۴۰۴ و ارتباط آن با عملکرد سازمان های ورزشی منتخب بود. روش تحقیق از نوع آمیخته (کیفی و کمی) بود که بخش کیفی با روش پدیدار شناسی و بخش کمی با پرسشنامه و از نوع توصیفی- همبستگی بود. در بخش کیفی، نمونه گیری با استفاده از روش گلوله برفی توسط ۱۵ نفر از اعضای هیات علمی رشته های تربیت بدنی و آینده پژوهی انجام صورت پذیرفت و سه مرحله کدگذاری (باز، محوری و انتخابی) انجام شد. جهت پاسخگویی به پرسشنامه از روش نمونه گیری غیر تصادفی در دسترس هدفمند ۳۲۴ نفر از دانشجویان و اساتید مدیریت ورزشی استفاده شد. از نرم افزارهای اس.پی.اس.اس ۲۵ و نرم افزار پی.ال.اس ۳ در بخش کمی استفاده گردید. یافته ها: در مولفه راهکارهای موثر در ایجاد سازمان ورزشی نوآور شاخص توسعه رویکرد شغلی و آموزشی با ضریب مسیر ۰٫۹۱، در مولفه موانع توسعه نیز شاخص شغف در رویکرد مشارکتی با ضریب مسیر ۰٫۹۳، در مولفه عوامل موثر شاخص ویژگی های رفتاری با ضریب مسیر ۰٫۸۹ و همچنین مولفه عوامل راهکارها نیز در ایجاد سازمان نوآور با ضریب مسیر ۰٫۷۵ بیشتر تاثیر را در مولفه های مذکور داشتند. در نهایت نتایج نشان داد که عوامل موثر تاثیر معناداری بر مدل سازمان ورزشی نوآور در راستای تحقق سند چشم انداز دارد. همچنین منظر مشتری، منظر مالی، منظر فرایندهای داخلی، منظر یادگیری و رشد و عملکرد سازمان های ورزشی می باشد در نتیجه می توان گفت بین سازمان ورزشی نوآور در راستای تحقق سند چشم انداز ایران ۱۴۰۴ با عملکرد سازمان های ورزشی منتخب و مولفه های آن ارتباط وجود دارد.

کلیدواژگان: سازمان ورزشی، چشم انداز ۱۴۰۴، عملکرد، نوآوری، آینده نگری

Developing a model of an innovative sports organization in order to realize the vision document of Iran ۱۴۰۴ and its relationship with the performance of selected sports organizations

Abstract

The issue of technology and innovation of sports organizations in the contemporary era is evaluated as an effective process on the performance of the organization. The purpose of this study was to develop a model of an innovative sports organization in order to realize the vision document of Iran ۱۴۰۴ and its relationship with the performance of selected sports organizations. The research method was a combination of qualitative and quantitative (qualitative part with interview with emphasis on phenomenological method and quantitative part with questionnaire and descriptive-survey type). In the qualitative section, sampling using the snowball method was performed by ۱۰ faculty members in the fields of physical education and futures studies and three coding steps (open, axial and selective) were performed. In order to answer the questionnaire, the non-random sampling method of ۳۲۴ students and professors of sports management was used. SPSS ۲۰ software and PLS ۳ software were used in small quantities. Results: In the component of effective strategies in creating an innovative sports organization, the index of development of job and educational approach with a coefficient of ۰,۹۱, in the component of development barriers, the index of happiness in a participatory approach with a coefficient of ۰,۹۳, in the component of effective factors, behavioral characteristics index with a coefficient of ۰,۸۹. Also, the component of solutions factors had a greater impact on the creation of an innovative organization with a path coefficient of ۰,۷۵ in the mentioned components. Finally, the results showed that the effective factors have a significant impact on the model of the innovative sports organization in order to achieve the vision document. Also, customer perspective, financial perspective, internal processes perspective, learning perspective and growth and performance of sports organizations. Therefore, it can be said that between the innovative sports organization in order to realize the vision document of Iran ۱۴۰۴ with the performance of selected sports organizations and its components There is a connection.

Keywords: Sports Organization, Vision ۱۴۰۴, Performance, Innovation, Foresight

تدوین و ابلاغ سند چشم انداز بیست ساله جمهوری اسلامی ایران، گام نوین و مهمی در نظام برنامه ریزی کلان کشور به حساب می آید. پاره ای از مؤلفه های به کار رفته در این سند تفسیر و تبیینی روشن و مورد وفاق ندارد. چاره اندیشی در این زمینه می تواند سبب شود برنامه ریزان توسعه درک واحدی را در برنامه های توسعه مینا قرار دهند. اتخاذ تدابیر لازم در لایه های مختلف نظام علم و فناوری و ترسیم صحیح و شفاف گردش فعالیت ها و تعاملات در بین اجزای نظام، ضامن اجرای نقشه و ارتقای بهره وری کشور در این زمینه است. امروزه ورزش و تربیت بدنی به عنوان یک موضوع مهم از منظرهای گوناگون که مینای بسیاری از رفتارها و الگوهای اجتماعی است، نقش مهمی را در توسعه جامعه به خود اختصاص داده است، زیرا پیامدهای این پدیده علاوه بر دستاوردهای آشکار فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی در بسیاری از زوایای پنهان عرصه های ملی و فراملی راهگشا بوده و زمینه های شکوفایی جامعه را فراهم می سازند. همچنین حفظ و استمرار کارکرد نقشه جامع علمی و چشم انداز نظام سلامت مستلزم پایش و مراقبت از پیشرفت اجرای نقشه در افق زمانی پیش بینی شده برای آن و مراقبت از صحت و اعتبار اجزای مختلف نقشه است. این پایش و مراقبت باید به گونه ای باشد که جهت گیری نظام اجرایی نقشه به سوی دستیابی به اهداف آن حفظ شود و در صورت بروز هرگونه تغییرات اثرگذار در مفروضات و اوضاع محیطی، این تغییرات در کوتاه ترین زمان شناسایی و آثار آن تحلیل شود و مراجع مربوط اقدامات اصلاحی مورد نیاز را به تصویب برسانند (هنری، ۱۳۹۲).

در سند چشم انداز ۱۴۰۴ چشم انداز ورزش ایران بدین شرح نگارش شده است:

- ۱- ورزش می تواند با غنی کردن اوقات فراغت، توسعه سرگرمی های سالم، افزایش نشاط و با ایفای نقش در سرزندگی مردم به تقویت ایمان و عزم ملی ایرانیان برای دستیابی به اهداف سند چشم انداز ایران کمک کند.
 - ۲- ورزش می تواند با گرد هم آوردن اقشار، اقوام، سلاطین، افراد و گروه های مختلف مردم در درون خود در زمینه سازی برای همدلی، هم افزایی، کوشش مدیرانه جمعی در مسیر تحقق آرمانها و اصول قانون اساسی و تحقق مردم سالاری دینی و تحقق عدالت اجتماعی و تقویت پیوستگی بین مردم و حکومت ایفای نقش کند.
 - ۳- ورزش و میدانی و آئین های ورزشی می توانند عرصه بروز مقتضیات فرهنگی، جغرافیایی و تاریخی ایرانیان و تجلی گاه اصول اخلاقی و ارزشهای اسلامی، ملی و انقلابی مردم ایران باشند.
 - ۴- ورزش، میدانی و مسابقات ورزشی و حضور ورزشکاران مرد و زن ایرانی در میدانی و مسابقات ورزشی می تواند معرف خوبی برای نوع، ماهیت و محدوده آزادیهای مشروع و اهمیت کرامت و حقوق انسانها در جمهوری اسلامی ایران باشند.
 - ۵- ورزش می تواند با جلب توجه مردم به خود و با پر کردن اوقات فراغت و ارضاء نیاز های جسمی و عاطفی مردم و تامین سرگرمی های سالم موجب پیشگیری از وقوع بزه، کاهش میزان ارتکاب بزه، افزایش امنیت اجتماعی ایرانیان و استحکام نهاد خانواده در ایران شود.
 - ۶- ورزش می تواند با ایفای نقش در تندرستی و سرزندگی ایرانیان موجبات استحکام شخصیت و سلامت منابع انسانی را فراهم کند و بدین ترتیب دستیابی به سهم برتر منابع انسانی و سرمایه اجتماعی در تولید ملی را که از اهداف سند چشم انداز ایران در افق ۱۴۰۴ است محقق نماید.
 - ۷- توجه به ورزش می تواند برخورداری هر چه بیشتر ایرانیان از سلامت، کاهش هزینه های درمان و بهبود خدمات تأمین اجتماعی را موجب شود.
 - ۸- پرداختن به ورزش می تواند روحیه مسئولیت پذیری، ایثارگری، ایمان، رضایت مندی، برخورداری هر چه بیشتر از وجدان کاری، روحیه ی تعاون و سازگاری اجتماعی، نظم و انضباط، تعهد به انقلاب و جمهوری اسلامی و شکوفایی ایران و موجبات افتخار به ایرانی بودن را در نظر و تجربه ایرانیان افزایش دهد.
 - ۹- ورزش می تواند با ارزش ها، دستاوردها و افتخاراتی که در صحنه داخلی، منطقه ای و بین المللی محقق می سازد در تحقق اهداف زیر که در سند چشم انداز جمهوری اسلامی ایران آمده ایفای نقش نماید:
- الف) در الهام بخش بودن جمهوری اسلامی ایران.

- ب) در فعال و مؤثر بودن جمهوری اسلامی ایران در منطقه و جهان اسلام.
- ج) در تحکیم الگوی مردم سالاری دینی.
- د) در معرفی جمهوری اسلامی ایران به عنوان یک الگوی کارآمد مدیریتی و سیاسی.
- ه) در معرفی جمهوری اسلامی ایران به عنوان یک جامعه اخلاق مدار، نواندیش و پویا.
- و) در افزایش تأثیرگذاری جمهوری اسلامی ایران بر همگرایی اسلامی و منطقه ای براساس تعالیم اسلامی و اندیشه های امام خمینی(ره). (اعظمی و همکاران، ۱۳۹۵).

صاحب نظران معتقدند سازمان ها برای مصون ماندن از امواج سهمگین محیطی و نیز سازگاری با الزامات رقابتی، چاره ای جز کسب و تداوم توانمندی های رقابتی ندارند، زیرا سازمان ها بدون برخورداری از مزیت رقابتی نمی توانند در زمره بهترین ها قرار گیرند، به عبارت دیگر سازمان های موفق همواره خود را با مزیت های رقابتی تجهیز می نمایند، چرا که مزیت رقابتی شامل مجموعه عوامل یا توانمندی هایی است که همواره یک سازمان را به نشان دادن عملکردی بهتر از دیگران و رقبا قادر می سازد (صحت و همکاران، ۱۳۹۴). اما باید توجه داشت که تمرکز محدود و بیش از حد بر نوآوری باعث نادیده گرفتن این موضوع می شود که نوآوری به خودی خود نمی تواند تضمین کننده موفقیت همیشگی سازمان ها باشد، بلکه موفقیت دراز مدت، تابع گرایش به نوآوری و یا نوآور بودن سازمان ها است که منجر به ایجاد توانمندی ها و قابلیت هایی می شود که می توانند نوآوری تولید نمایند. در واقع نوآور بودن نتیجه توسعه ظرفیت ها و توانمندی های پویای سازمان است که گرایش و تمایل به نوآوری های پی در پی و مستمر دارد (رفیعی و همکاران، ۱۳۹۴). در همین راستا سند چشم انداز ایران ۱۴۰۴ با هدف داشتن ایرانی توسعه یافته بر پایه علم، فناوری و نوآوری تدوین و به مرحله اجرا گذاشته شده است. بر اساس این چشم انداز، کشور ایران تا سال ۱۴۰۴ می بایست نسبت به سایر کشورهای توسعه یافته جهان به شاخص های متوسط دست یابد و از نظر علمی، فناوری، نوآوری و اقتصادی در کل منطقه حائز رتبه نخست گردد (آماده و جعفرپور، ۱۳۸۸). این در حالی است که دستیابی به چنین هدفی نیازمند شیف از مدیریت های سنتی به مدیریت های نوین در سازمان های گوناگون می باشد، زیرا مدیریت های نوین در سازمان ها بر حاکمیت نوآوری تاکید دارند (رهنورد، ۱۳۹۰) و چشم انداز بیست ساله جمهوری اسلامی ایران نیز تلفیقی از دو ویژگی است، آرمانی بودن و واقع نگری. به بیان دیگر در این چشم انداز، از یک سو تلاش شده است تا اهدافی که امکان دستیابی به آن ها وجود دارد، مشخص گردد و از سوی دیگر، این چشم انداز بر مبنای توانایی های بالفعل کنونی قرار ندارد، بلکه خواستار تحولات سازمانی و استفاده از پتانسیل های موجود است (جلایی و همکاران، ۱۳۹۴). در همین راستا سازمان های ورزشی نیز مانند هر سازمان دیگری از موارد فوق الذکر تاثیر می پذیرند، به گونه ای که با توجه به ماهیت و تحولات سریع علم و فناوری در صنعت ورزش، نوآوری و بکارگیری رویکردهای خلاقانه و نوآورانه در سازمان های ورزشی امری ضروری و اجتناب ناپذیر تلقی می گردد (طهران پور و ضیا، ۱۳۹۳). از این رو سازمان های ورزشی به عنوان متولیان امر ورزش کشور شناخته شده و برای بهبود و ارتقای وضعیت موجود نیازمند ایجاد نوآوری در تمام سطوح سازمانی می باشند، بنابراین مدیران اینگونه سازمان ها می بایست تلاش نمایند تا سیستم موجود در ورزش را به گونه ای ساماندهی و هدایت کنند که بتوانند از طریق بکارگیری نوآوری به کمک توان علمی نیروهای ورزیده بهره برده و سازمان را به سمتی هدایت کنند که با صرف کمترین هزینه و انرژی و با بهترین روش ممکن که به اهداف سازمانی دست یابند (لطفی و همکاران، ۱۳۹۶). به نظر می رسد که ضرورت وجود نوآوری در سازمان ها تا حدی رسیده است که برخی منابع، نبود آن را با نابودی سازمان در دراز مدت یکی دانسته اند. به بیان دیگر سازمانی که نوآوری نداشته باشد، نمی تواند بقایی داشته باشد و در طول زمان از صحنه رقابت محو خواهد شد. از این رو سازمان ها پیوسته در جستجوی راه هایی هستند تا نوآوری را تقویت نموده و موانع آن را در سازمان برطرف نمایند (میرفخرالدینی و همکاران، ۱۳۹۴). این مسئله در مورد سازمان های ورزشی نیز صادق است، چرا که تحولات سریع علم و فناوری در صنعت ورزش، افراد فعال در سازمان ها را نیازمند بکارگیری رویکردهای خلاقانه و نوآورانه کرده است تا با تکیه بر نوآوری، به دنبال بهبود عملکرد و افزایش مزیت رقابتی خود باشند (طهران پور و ضیا، ۱۳۹۳). بنابراین آنچه در شرایط کنونی و محیط پیچیده و رقابتی سازمان های ورزشی بیش از پیش احساس می شود، پرداختن به مقوله نوآوری و حرکت به سمت تبدیل شدن به یک سازمان نوآور است، زیرا مسلماً سازمان نوآور با توجه به خصوصیات ممتاز و برجسته خود قادر است در چنین شرایط عدم اطمینانی، منابع را برای ایجاد، رشد و توسعه در زمینه های ارائه خدمات بهینه

فراهم نموده و شیوه های جدید کاری را ایجاد کند و در نتیجه با نوآوری سازمانی خود بر توسعه و افزایش محصولات و خدمات جدید سازمان بیفزاید (رفیعی و همکاران، ۱۳۹۴). لطفی یامچی و همکاران (۱۳۹۶) در مقاله ای با عنوان "مدل ساختاری تاثیر مدیریت استعداد بر بهره وری نیروی انسانی و نوآوری در سازمان های ورزشی (مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی)" به این نتیجه دست یافتند که مدیریت استعداد و ابعاد آن بر بهره وری نیروی انسانی و همچنین نوآوری در سازمان ورزشی اثرگذار است. همچنین در قسمت اثر کل، مدیریت استعداد بیشترین تاثیر را بر بهره وری نیروی انسانی و نوآوری در سازمان ورزشی داشته است. دلخوش و همکاران (۱۳۹۳) در مقاله ای با عنوان "شناسایی مولفه های سازمان نوآور در جهت دستیابی به اهداف چشم انداز ایران ۱۴۰۴" به این نتیجه دست یافتند که از مولفه های ۹ گانه شناسایی شده، هفت مولفه سازمانی (تحقیق و توسعه درونی، تحقیق و توسعه بیرونی، عوامل انگیزاننده، عوامل ساختاری، تفکر راهبردی، شایستگی های محوری منابع انسانی، توانمند سازی سازمانی) و دو مولفه بومی، ایرانی - اسلامی (جهت گیری معنوی و تبادل دانش) در ایجاد سازمان نوآور آموزش عالی استان ایلام نقش دارند. الیویرا و مرزابال (۲۰۱۹) نیز در مقاله ای با عنوان "ویژگی های ساختاری و عوامل تعیین کننده سازمانی به عنوان موانع نوآوری در کشورهای در حال توسعه کوچک" به این نتیجه دست یافتند که درک صحیح از سطوح مختلف فعالیت های نوآورانه با توجه به اندازه شرکت، موجب کاهش موانع موجود می گردد، این نتیجه برای تمام موانع نوآوری مشاهده می شود، اما به طور ویژه برای دانش و موانع اقتصادی روشن تر و صریح تر است.

اصول مدیریت راهبردی، نوآوری را یک عامل حیاتی در ایجاد ارزش و مزیتی رقابتی پایدار در محیط پویا و متغیر امروزی تلقی می کند. سازمانها با ایجاد نوآوری خلاقانه در پاسخ به تغییرات محیطی و ایجاد و توسعه قابلیت های جدید که به آنها اجازه عملکرد بهتری را می دهد، موفق تر خواهند بود (پورصادق، ۲۰۱۸). بر این اساس، مدیرانی که خواهان رشد و بقای سازمان های خود هستند، سعی می کنند با استفاده از شیوه های مختلف و با تکیه بر نوآوری های مستمر در پی افزایش بهره وری و بهبود وضعیت سازمان باشند. امروزه نیاز به نوآوری، شرایط و فرایندهای توسعه نوآوری در سازمان ها در مقایسه با گذشته بسیار متفاوت شده است (آهن^۲ و همکاران، ۲۰۱۶). از دلایل کاهش بهره وری در سازمان های ورزشی ضعف در نوآوری است که سبب عملکرد ضعیف این نهادها در سطوح مختلف شده است؛ از این رو، نوآوری میتواند به ایجاد فرصت های جدیدی منجر شود و همچنین با به کارگیری ایده ها و نظرهای نیروی انسانی خلاق به افزایش بهره وری و پویایی سازمان کمک کند؛ بنابراین، نوآوری برای طراحی سیاست ها و برنامه های مورد نیاز سازمان بهره می گیرد (ومر^۳، ۲۰۱۷). دسترسی به ایده های نوآورانه سایر فدراسیون ها، دسترسی به دانش فدراسیون های موفق، مواجهه با دیدگاه های جدید و پرهیز از عمل کردن به شیوه ای ناآگاهانه، دسترسی به نیروهای ماهر و متخصص سایر فدراسیون ها، ریسک کمتر هزینه های اجتناب ناپذیر، دریافت کمک های داوطلبانه از طریق همکاری پیشکسوتان، کارآفرینی در ورزش و کسب جایگاه بهتر در عملکرد میتواند سبب توسعه پایدار در سازمان های ورزشی شود (التر^۴، ۲۰۱۸).

چشم انداز پژوهش های تربیت بدنی و علوم ورزشی کشور می تواند افزایش اثربخشی حوزه در ایجاد اشتغال و کمک به نیازهای روز ورزش کشور از طریق تعامل سازنده با مراکز علمی روز دنیا باشد. به طوری که توسعه همه جانبه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و علمی ورزش کشور در سایه توجه به تجاری سازی پژوهش ها تحقق گردد. برای ارزیابی و یافتن جایگاه رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی در سند نقشه علمی کشور و چشم انداز نظام سلامت با یستی به شاخص های موجود در این سند توجه کرد. لذا با مقایسه و ارزشیابی به این مهم دست می یابیم که در این حوزه تا کنون قدم هایی را برداشته ولیکن تا رسیدن به آرمان ها و اهداف موجود در سند راه درازی را بایستی طی کند. با توجه به آنچه بیان گردید، مهمترین دغدغه اکثر سازمان های امروزی، تدوین و اجرای برنامه هایی است که موفقیت و بقای آن ها را به دنبال داشته باشد و در این میان با در

^۱ Oliveira & Marzabal

^۲ Ahn

^۳ Wemmer

^۴ Oltra

نظر گرفتن پویایی محیط، نوآوری می تواند به عنوان یک استراتژی راهگشا در نظر گرفته شود. از اینرو محقق در پژوهش حاضر به دنبال پاسخ این سوال است که مدل سازمان ورزشی نوآور در راستای تحقق سند چشم انداز ایران ۱۴۰۴ چگونه است؟ و چه ارتباطی با عملکرد سازمان های ورزشی منتخب دارد؟ بنابراین محقق در پژوهش پیش روی به دنبال تدوین مدل سازمان ورزشی نوآور و ارتباط آن با عملکرد سازمان های ورزشی منتخب می باشد تا گامی موثر در راستای تحقق سند چشم انداز ایران ۱۴۰۴ در حوزه ورزش نیز برداشته شود.

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است و از نظر اجرا بصورت روش آمیخته (کیفی و کمی) است. همچنین نوع پژوهش در بخش کیفی از مدل پیاز از نوع پدیدارشناسی استفاده شد. در بخش کمی نیز از روش توصیفی-همبستگی استفاده شد. بدین ترتیب که پس از اتمام مراحل روش تحقیق کیفی (مصاحبه)، تمامی شاخص هایی که منتج به تدوین مدل سازمان ورزشی نوآور در راستای تحقق سند چشم انداز ایران ۱۴۰۴ گردید، در قالب پرسشنامه ای محقق ساخته تهیه و تنظیم شد تا از طریق اطلاعات به دست آمده از روش تحقیق کمی به سنجش مدل فوق الذکر پرداخته شود و همچنین با بهره گیری از پرسشنامه محقق ساخته مرحله پیشین و یک پرسشنامه استاندارد ارتباط بین سازمان ورزشی نوآور در راستای تحقق سند چشم انداز ایران ۱۴۰۴ با عملکرد سازمانی و مولفه های آن مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جامعه آماری این پژوهش در بخش کیفی پژوهش شامل ۱۵ نفر از نخبگان دانشگاهی (اعضای هیات علمی رشته های تربیت بدنی و علوم سیاسی و پژوهشگران با سابقه پژوهش در موضوع چشم انداز ۱۴۰۴ و با استفاده از روش زنجیره ای یا گلوله برفی انجام و تا رسیدن به اشباع نظری ادامه پیدا کرد. در بخش کمی تعداد ۸۰ نفر از مدیران سازمان ها و فدراسیون های ورزشی، اساتید مدیریت ورزش و اساتید آینده پژوهشی به روش نمونه گیری غیر تصادفی در دسترس هدفمند استفاده شده است.

در پژوهش حاضر، با ارائه بازخورد به فرد مصاحبه شونده به نحوی که بر چگونگی پاسخ های او تأثیری نداشته باشد، برای افزایش روایی درونی اقدام گردید. به علاوه بعد از انجام هر مصاحبه، نتایج کدگذاری ها و الگوی بدست آمده تا آن مرحله به مصاحبه شونده ارائه می گردید تا در صورتی که نکاتی و یا تغییر و اصلاحی مدنظر بود، به منظور بررسی و اعمال ارائه شود. این کار بعد از انجام مصاحبه ها صورت می گرفت تا مصاحبه عاری از هرگونه پیش فرض و یا سوگیری باشد. در بخش کمی پژوهش حاضر، برای بررسی روایی محتوایی، پرسشنامه های تحقیق بین ۸ نفر از اساتید متخصص مدیریت ورزشی توزیع و گردآوری گردید، سپس پیشنهادات آن ها با همفکری اساتید راهنما و مشاور در ویرایش نهایی پرسشنامه ها لحاظ گردید و بدین ترتیب اطمینان حاصل شد که پرسشنامه ها همان ویژگی مورد نظر محقق را می سنجد. در این پژوهش، با هدف افزایش اطمینان از کیفیت و دقت کدگذاری های انجام شده از روش توافق بین دو کدگذار بر اساس ضریب کاپای کوهن^۵ استفاده گردید. مقدار ضریب کاپا می تواند عددی بین -۱ و +۱ باشد. در این شرایط، عدد +۱ به معنی توافق کامل میان دو کدگذار و موید آن است. به طور کلی، در صورتی که ضریب کاپا در شرایط معناداری بیش از ۰/۷ باشد، بیانگر توافق میان کدگذاران خواهد بود (عظیمی دلارستانی، ۱۳۹۶). جهت تعیین پایایی پرسشنامه های تحقیق (در بخش کمی)، در یک مطالعه مقدماتی، ۳۰ عدد پرسشنامه در بین نمونه آماری مورد نظر توزیع گردید. در این پژوهش، فرایند تجزیه و تحلیل داده های حاصل از مصاحبه ها، طی سه مرحله کدگذاری (باز، محوری و انتخابی) انجام گرفت.

در این تحقیق جهت بررسی و توصیف ویژگی های عمومی پاسخ دهندگان (نمونه تحقیق) از روش های موجود در آمار توصیفی نظیر میانگین، حداقل، حداکثر، فراوانی، درصد و انحراف استاندارد در نرم افزار آماری اس.پی.اس. ورژن ۲۵ استفاده شد. همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه های پژوهش در سطح آمار استنباطی از نرم افزار مدل یابی معادلات

^۵ Cohen's Kappa Value

ساختاری PLS ورژن ۳ به منظور سنجش مدل پیشنهادی و تعیین ارتباط بین سازمان ورزشی نوآور با عملکرد سازمان های ورزشی منتخب و مولفه های آن استفاده گردید.

یافته ها

جدول ۱. آمار جمعیت شناختی پاسخ دهندگان در بخش کیفی پژوهش

درصد فراوانی	فراوانی N	متغیر	
۷۹,۰۱	۶۴	مرد	جنسیت
۲۰,۹۹	۱۶	زن	
۸,۶۴	۷	کارشناسی	میزان تحصیلات
۲۴,۶۹	۲۰	کارشناسی ارشد	
۵۰,۶۱	۵۳	دکتری	
۱۹,۷۵	۱۶	اساتید مدیریت ورزشی	شغل
۱۹,۷۵	۱۵	اساتید آینده پژوهی	
۴۸,۱۴	۳۸	مدیران سازمان های ورزشی و فدراسیون ها	

با توجه به نتایج جدول ۱. آمار توصیفی جمعیت شناختی در بخش کیفی با ارزیابی فراوانی و درصد فراوانی در متغیرها جنسیت، میزان تحصیلات و شغل بیان گردیده است.

بخش کیفی

در این بخش با توجه به اطلاعات کسب شده از مصاحبه های انجام شده کدگذاری ها انجام شد و کدهای مشابه و پرتکرار پس از دو مرحله فیلتر به شکل ذیل در خصوص مولفه های اصلی پژوهش بدست آمد. نتایج جداول ۲ و ۳ و ۴ کدگذاری محوری عوامل و موانع و راهکارهای موثر در ایجاد سازمان ورزشی نوآور را در قالب مقولات محوری و مقولات فرعی نشان می دهند.

جدول ۲. نتایج کدگذاری محوری عوامل موثر در ایجاد سازمان ورزشی نوآور

مقولات اصلی	مقولات محوری	مقولات فرعی
	ویژگی های سازمانی	ساختار سازمانی
		جو سازمانی
		فرهنگ سازمانی
		ارزش های سازمانی
		سرمایه های سازمانی
عوامل موثر در ایجاد سازمان ورزشی نوآور	ویژگی های فراسازمانی	نهادینه سازی نوآوری
		بازار رقابتی
		نهادهای حاکمیتی
		شبکه سازی
		مسئولیت پذیری
	ویژگی های رفتاری	ریسک پذیری
		کنترل درونی
		پویایی نوآورانه
		حل خلاقانه مسئله
		رویکرد حمایتی
	ویژگی های مدیریتی	برنامه ریزی راهبردی
		رویکرد مدیریتی

سبک های رهبری	
یادگیری سازمانی	
مدیریت دانش	ویژگی های دانشی
سبک های تفکر	
مدیریت تکنولوژی	ویژگی های فناورانه
زیر ساخت های نوآوری	

جدول ۳. نتایج کدگذاری محوری موانع ایجاد سازمان نوآور

مقولات فرعی	مقولات محوری	سازه اصلی
ضعف در شفافیت سازمانی	ضعف در رویکردهای شغلی	موانع ایجاد سازمان ورزشی نوآور
ضعف در ویژگی های شغلی		
ضعف در کار تیمی	ضعف در رویکردهای مشارکتی	
ضعف در ارتباطات		
ضعف در هماهنگی		
ضعف در ساختار سازمانی		
بوروکراسی اداری	ضعف در رویکردهای سازمانی	
ضعف در ارزیابی عملکرد		
ضعف در سیستم پاداش		
ضعف در منابع سازمانی		
ضعف فکری مدیریت		
سنت گرایی در سازمان	ضعف در رویکردهای فکری	
مقاومت در برابر تغییر		
ضعف در جایگاه نوآوری		

جدول ۴. نتایج کدگذاری محوری راهکارهای موثر در ایجاد سازمان ورزشی نوآور

مقولات فرعی	مقولات محوری	سازه اصلی
افزایش استقلال شغلی	توسعه رویکردهای شغلی	راهکارهای موثر در ایجاد سازمان ورزشی نوآور
توسعه شغلی		
بهبود فرایندهای کاری		
تغییر باورها و نگرش ها	توسعه رویکردهای آموزشی و پژوهشی	
توسعه R&D		
توسعه آموزش	توسعه رویکردهای نوآورانه	
توسعه نوآوری های فناورانه		
تقویت سیستم مدیریت ایده	توسعه رویکردهای انگیزشی	
استقرار سیستم مدیریت پاداش		
تقویت انگیزشی	توسعه رویکردهای مشارکتی	
توسعه رویکرد مشارکتی		
تقویت ارتباطات	توسعه رویکردهای مدیریتی	
تقویت رویکردهای مدیریتی		
اصلاح سیستم ارزیابی عملکرد		
بروکراسی زدایی		
تقویت منابع انسانی		
مشتری مداری		

تدوین مدل سازمان ورزشی نوآور در راستای تحقق سند چشم انداز ایران ۱۴۰۴

در این پژوهش، با توجه به هدف تحقیق، سازمان ورزشی نوآور به عنوان مقوله یا پدیده اصلی انتخاب گردید و بر این اساس تمامی مقولات دیگر در ارتباط با پدیده اصلی فرض شد. در تحقیق پیش روی، با استفاده از تعقیب خط اصلی داستان در چارچوب (عوامل، موانع و راهکارهای موثر)، نسبت به تدوین مدل سازمان ورزشی نوآور در راستای تحقق سند چشم انداز ایران ۱۴۰۴ اقدام شد. بر این اساس، ۲۵ مقوله فرعی به عنوان عوامل موثر، ۱۵ مقوله فرعی به عنوان موانع موثر و ۲۰ مقوله فرعی به عنوان راهکارهای موثر در ایجاد سازمان ورزشی نوآور، در نظر گرفته شد. با استفاده از این مفاهیم مدل سازمان ورزشی نوآور در راستای تحقق سند چشم انداز ایران ۱۴۰۴ در شکل (۱) نمایش داده شده است.



شکل ۱. مدل سازمان ورزشی نوآور در راستای تحقق سند چشم انداز ایران ۱۴۰۴

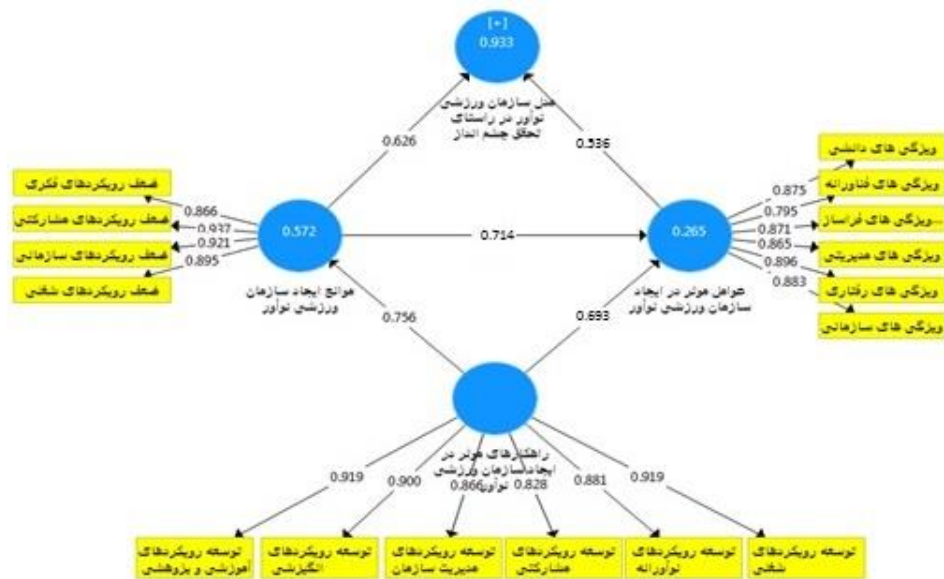
در این بخش متغیرهای جمعیت شناختی نمونه های تحت بررسی از قبیل جنسیت، وضعیت تاهل، سن و سطح تحصیلات از طریق جداول فراوانی و درصد توصیف گردید.

جدول ۵. توصیف نمونه های آماری جمعیت شناختی

متغیر	آماره	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۲۰۴	۶۳
	زن	۱۲۰	۳۷
وضعیت تاهل	مجرد	۴۲	۱۳
	متاهل	۲۸۲	۸۷
وضعیت تاهل	مجرد	۴۲	۱۳
	متاهل	۲۸۲	۸۷
سن	کمتر از ۳۰ سال	۴	۱/۲
	۳۰-۴۰ سال	۱۳۸	۴۲/۶
	۴۱-۵۰ سال	۱۱۲	۳۴/۶
	بالاتر از ۵۰ سال	۷۰	۲۱/۶
تحصیلات	کارشناسی	۲۷	۸/۳
	کارشناسی ارشد	۱۰۵	۳۲/۴
	دکتری	۱۹۲	۵۹/۳
	مجموع	۳۲۴	۱۰۰

با توجه به جدول ۵. از ۳۲۴ نمونه تحت بررسی ۲۰۴ نفر (۶۳ درصد) مرد و ۱۲۰ نفر (۳۷ درصد) هم به لحاظ جنسیت زن بودند. ۴۲ نفر (۱۳ درصد) مجرد و ۲۸۲ نفر (۸۷ درصد) هم به لحاظ وضعیت تاهل، متاهل بودند. ۴ نفر (۱/۲ درصد) کمتر از ۳۰ سال سن داشتند. ۱۳۸ نفر (۴۲/۶ درصد) بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۱۱۲ نفر (۳۴/۶ درصد) بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۷۰ نفر (۲۱/۶ درصد) هم به لحاظ سن بالاتر از ۵۰ سال سن داشتند. بنابراین نتیجه اکثریت نمونه آماری تحقیق حاضر بین ۳۰ تا ۴۰ سال سن داشتند. نمونه تحت بررسی ۲۷ نفر (۸/۳ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی، ۱۰۵ نفر (۳۲/۴ درصد) کارشناسی ارشد و ۱۹۲ نفر (۵۹/۳ درصد) تحصیلات دکتری داشتند. بنابراین نتیجه اکثریت نمونه آماری تحقیق حاضر تحصیلات دکتری داشتند.

مدل معادلات ساختاری پژوهش



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری در حالت استاندارد

جدول ۶. بارهای عاملی

وضعیت	آماره t	بارعاملی	متغیر آشکار	سازه
مطلوب	۸۳/۸۷۴	۰/۹۱۹	توسعه رویکردهای شغلی	راهکارهای موثر در ایجاد سازمان ورزشی نوآور
مطلوب	۸۰/۵۹۸	۰/۹۱۹	توسعه رویکردهای آموزشی و پژوهشی	
مطلوب	۶۵/۹۰۳	۰/۹۰۰	توسعه رویکردهای انگیزشی	
مطلوب	۳۳/۷۷۲	۰/۸۲۸	توسعه رویکردهای مشارکتی	
مطلوب	۶۰/۵۰۴	۰/۸۸۱	توسعه رویکردهای نوآورانه	
مطلوب	۳۸/۸۶۶	۰/۸۶۶	توسعه رویکردهای مدیریت سازمان	موانع ایجاد سازمان ورزشی نوآور
مطلوب	۹۲/۳۶۳	۰/۹۲۱	ضعف در رویکردهای سازمانی	
مطلوب	۸۰/۳۷۰	۰/۸۹۵	ضعف در رویکردهای شغلی	
مطلوب	۵۴/۲۷۱	۰/۸۶۶	ضعف در رویکردهای فکری	
مطلوب	۱۴۵/۷۷۲	۰/۹۳۷	ضعف در رویکردهای مشارکتی	
مطلوب	۵۵/۴۳۴	۰/۸۷۵	ویژگی های دانشی	عوامل موثر در ایجاد سازمان ورزشی نوآور
مطلوب	۷۳/۴۶۱	۰/۸۹۶	ویژگی های رفتاری	
مطلوب	۶۷/۳۷۶	۰/۸۸۳	ویژگی های سازمانی	
مطلوب	۶۶/۰۸۸	۰/۸۷۱	ویژگی های فراسازمانی	
مطلوب	۳۱/۶۹۴	۰/۷۹۵	ویژگی های فناورانه	
مطلوب	۴۸/۵۹۳	۰/۸۶۵	ویژگی های مدیریتی	

همان گونه که در جدول شماره ۶ مشاهده می شود، در مدل پژوهش، تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی پرسش ها بیشتر از (۰/۷) می باشد؛ بدین معنا که واریانس شاخص ها با سازه مربوط به آن ها در حد قابل قبول بوده و نشان دهنده مناسب بودن این معیار است.

جدول ۷. برآورد مسیر متغیرهای پژوهش

P. Value	برآورد		متغیر وابسته	مسیر	متغیر مستقل
	معناداری	استاندارد			
۰/۰۰۵	۷/۸۲۵	۰/۶۹۳	عوامل موثر در ایجاد سازمان ورزشی نوآور	<---	راهکارهای موثر در ایجاد سازمان ورزشی نوآور

۰/۰۰۱	۲۶/۶۹۳	۰/۷۵۶	موانع ایجاد سازمان ورزشی نوآور	<---	راهکارهای موثر در ایجاد سازمان ورزشی نوآور
۰/۰۰۱	۱۷/۴۷۲	۰/۴۸۹	مدل سازمان ورزشی نوآور در راستای تحقق سند چشم انداز	<---	عوامل موثر در ایجاد سازمان ورزشی نوآور
۰/۰۰۱	۱۶/۶۵۶	۰/۷۱۴	عوامل موثر در ایجاد سازمان ورزشی نوآور	<---	موانع ایجاد سازمان ورزشی نوآور
۰/۰۰۱	۲۱/۷۱۷	۰/۶۲۶	مدل سازمان ورزشی نوآور در راستای تحقق سند چشم انداز	<---	موانع ایجاد سازمان ورزشی نوآور

مقادیر برآورد شده در جدول ۷. بیانگر این است که سطح معناداری به دست آمده برای مسیرهای پژوهش کمتر از ۰/۰۵ می باشد که نشان می دهد تمام مسیرهای پژوهش معنادار است. با توجه به نتایج پژوهش راهکارهای موثر در ایجاد سازمان ورزشی نوآور تاثیر مثبت و معناداری بر عوامل موثر در ایجاد سازمان ورزشی نوآور ($\beta = ۰/۶۹۳$, $p = ۰/۰۰۵$) و تاثیر مثبت و معناداری بر موانع ایجاد سازمان ورزشی نوآور ($\beta = -۰/۷۵۶$, $p = ۰/۰۰۱$) دارد. همچنین موانع ایجاد سازمان ورزشی نوآور تاثیر مثبت و معناداری بر عوامل موثر در ایجاد سازمان ورزشی نوآور ($\beta = -۰/۷۱۴$, $p = ۰/۰۰۱$) و مدل سازمان ورزشی نوآور در راستای تحقق سند چشم انداز ($\beta = -۰/۶۲۶$, $p = ۰/۰۰۱$) دارد. در نهایت نتایج نشان داد که عوامل موثر در ایجاد سازمان ورزشی نوآور تاثیر مثبت و معناداری بر مدل سازمان ورزشی نوآور در راستای تحقق سند چشم انداز ($\beta = ۰/۵۳۶$, $p = ۰/۰۰۱$) دارد.

جدول ۸. رابطه بین سازمان ورزشی نوآور در راستای تحقق سند چشم انداز ایران ۱۴۰۴ با عملکرد سازمان های ورزشی منتخب و مولفه های آن

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معناداری
منظر مشتری	۰/۷۵۹	۰/۰۰۱
منظر مالی	۰/۷۲۲	۰/۰۰۱
منظر فرایندهای داخلی	۰/۴۰۱	۰/۰۰۱
منظر یادگیری و رشد	۰/۴۴۹	۰/۰۰۱
عملکرد سازمان های ورزشی	۰/۶۰۳	۰/۰۰۱

با توجه به نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون در جدول ۸. سطح معناداری بدست آمده برای ارتباط بین سازمان ورزشی نوآور در راستای تحقق سند چشم انداز ایران ۱۴۰۴ با عملکرد سازمان های ورزشی منتخب و مولفه های آن کمتر از ۰/۰۵ می باشد بنابراین با ۹۵٪ اطمینان می توان گفت بین سازمان ورزشی نوآور در راستای تحقق سند چشم انداز ایران ۱۴۰۴ با عملکرد سازمان های ورزشی منتخب و مولفه های آن رابطه معناداری وجود دارد که این ارتباط مثبت و مستقیم است. با توجه به نتایج به دست آمده ارتباط بین سازمان ورزشی نوآور در راستای تحقق سند چشم انداز ایران ۱۴۰۴ با منظر مشتری ($r = ۰/۷۵۹$, $p = ۰/۰۰۱$)، منظر مالی ($r = ۰/۷۲۲$, $p = ۰/۰۰۱$)، منظر فرایندهای داخلی ($r = ۰/۴۰۱$, $p = ۰/۰۰۱$)، منظر یادگیری و رشد ($r = ۰/۴۴۹$, $p = ۰/۰۰۱$) و عملکرد سازمان های ورزشی ($r = ۰/۶۰۳$, $p = ۰/۰۰۱$) می باشد بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیقی تایید می گردد، بدین معنی که با ۹۵٪ اطمینان می توان گفت بین سازمان ورزشی نوآور در راستای تحقق سند چشم انداز ایران ۱۴۰۴ با عملکرد سازمان های ورزشی منتخب و مولفه های آن ارتباط وجود دارد.

نتیجه گیری

تحقیق پیش روی با هدف تدوین مدل سازمان ورزشی نوآور در راستای تحقق سند چشم انداز ایران ۱۴۰۴ و ارتباط آن با عملکرد سازمان های ورزشی منتخب انجام گرفت. در همین زمینه پدیده محوری (سازمان ورزشی نوآور) در صورتی عینیت می یابد که شرایط گوناگون مستخرج از نتایج پژوهش حاضر (مدل حاصل از پژوهش) به شکل مناسبی تحقق یابد. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که با توجه به نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون، سطح معناداری بدست آمده برای ارتباط بین سازمان ورزشی نوآور در راستای تحقق سند چشم انداز ایران ۱۴۰۴ با عملکرد سازمان های ورزشی و مولفه های آن کمتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین با ۹۵٪ اطمینان می توان گفت بین سازمان

ورزشی نوآور در راستای تحقق سند چشم انداز ایران ۱۴۰۴ با عملکرد سازمان های ورزشی ($p = 0/001$ $d = 0/603$) و مولفه های آن (منظر مشتری ($p = 0/001$ $d = 0/722$)، منظر مالی ($p = 0/001$ $d = 0/401$)، منظر فرایندهای داخلی ($p = 0/001$ $d = 0/401$)، منظر یادگیری و رشد ($p = 0/001$ $d = 0/449$)) رابطه معناداری وجود دارد که این ارتباط مثبت و مستقیم می باشد. این نتایج با یافته های آذر و سیابوسی (۲۰۱۷)، علی و همکاران (۲۰۱۶)، ویل^۷ و همکاران (۲۰۱۹)، سینگ^۸ و همکاران (۲۰۱۹)، لی^۹ و همکاران (۲۰۱۹)، شانکر^{۱۰} و همکاران (۲۰۱۷)، جیمنز^{۱۱} و همکاران (۲۰۱۱) و کالکن و همکاران (۲۰۱۴) همسو می باشد (۱۸-۲۵). با توجه به ضرورت نقش قابلیت نوآوری سازمانی بر ارتقای عملکرد سازمان ها از جمله سازمان های ورزشی، خلق مزیت رقابتی و پایداری سازمان ها در محیط های متلاطم و در حال تغییر امروری به منظور بهبود عملکرد سازمانی، ورود و رشد در بازارهای داخلی و بین المللی و کسب جایگاه رقابتی از طریق اهتمام به ارتقای پیوسته توانمندی های نوآوری و فراهم نمودن بستری جهت توسعه نوآوری سازمانی می تواند کلید حل مشکلات گوناگون در سازمان های ورزشی کشور باشد. در همین راستا محققان بر این باور استوار هستند که یک سازمان با قابلیت های بالا به خصوص قابلیت نوآوری می تواند بیش از رقبای خود به شایستگی های محوری دست یابد و در این میان سازمان های ورزشی نیز از این امر مستثنی نیستند. این در حالی است که عملکرد سازمانی موفق نیازمند ارتقای توانمندی های نوآوری قوی و متنوع در جهت برآوردن نیازهای مشتری در زمینه مالی، فرایندهای داخلی، یادگیری و رشد، کیفیت و ویژگی های جدید فناوری است و سازمان ها می توانند با انباشت و گسترش قابلیت های نوآوری، محصولات و خدمات جدیدی را خلق و به بازار معرفی کنند. باید توجه داشت که به دلیل عدم قطعیت و تغییرات مستمر در نیازهای مشتریان که موجب کوتاه شدن عمر محصولات و خدمات در نتیجه فناوری ها می شود، تنها قابلیت نوآوری است که می تواند توانمندی سازمان ها را به نیازهای بازار نزدیک نماید. بنابراین مدیریت یک سازمان ورزشی می تواند از طریق نوآوری به افزایش انعطاف پذیری سازمانی، تمایل سازمان به تغییر، معرفی محصولات و خدمات جدید و کاهش اینرسی سازمانی کمک نماید که نتیجه آن ارتقای عملکرد سازمانی که از آن به عنوان دستیابی به اهداف سازمانی و اجتماعی یا فراتر رفتن از آن ها و انجام مسئولیت هایی که سازمان بر عهده دارد یاد می شود. در همین زمینه کالکن و همکاران^{۱۲} (۲۰۱۴) در پژوهشی دریافتند که بهره مندی از نوآوری، برخورداری از سرمایه فکری و استراتژی های مناسب بر عملکرد سازمانی تاثیر مستقیم، مثبت و معناداری در پی خواهد داشت. همینطور چنگ و همکاران^{۱۳} (۲۰۰۸)، در تحقیقی به این نتیجه دست یافتند که نوآوری سازمانی قوی ترین اثر را بر عملکرد سازمانی داشته است، به نحویکه عملکرد سازمانی به طور مستقیم و غیر مستقیم توسط نوآوری های محصول، فرایند و سازمانی تحت تاثیر قرار گرفته است. با توجه به توضیحات بیان شده می توان پیشنهاد نمود که برطرف کردن ضعف های مربوط به نوآوری در سازمان، افزایش عملکرد سازمانی همراه با کسب سهم بیشتری از بازار و توانایی در حفظ و افزایش مشتریان اصلی از طریق مقایسه مداوم سیستم های عملیاتی با استانداردهای جهانی، بروزرسانی شیوه های کاری، بهره مندی از تکنولوژی در جهت بهبود کیفیت محصولات و خدمات، سرمایه گذاری در سیستم های عملیاتی جدید و آموزش تکنولوژی جدید به پرسنل باید در دستور کار مدیران سازمان های ورزشی قرار گیرد. همچنین سازمان های ورزشی می بایست با هدف ارتقای عملکرد سازمانی، تاکید بیشتری بر نوآوری محصول و خدمات داشته باشند و معرفی محصولات و خدمات جدید و اصلاح شده بیشتر به بازار را مورد توجه قرار دهند، زیرا این امر باعث ایجاد تغییرات مهمی در صنعت ورزش کشور می گردد و راه را برای پیشی گرفتن از رقبای هموار می نماید. به علاوه برطرف کردن ضعف های مربوط به نوآوری در فرایندهای کاری در سازمان های ورزشی نیز از طریق معرفی روش های جدید مدیریت کسب و کار، سرمایه گذاری در بروزرسانی رویه های اداری، دادن اختیار به پرسنل جهت بروز نوآوری و سعی بر مبنای قراردادن سیستم های اداری خود برای رقبا می تواند کمک کننده باشد. در نهایت باید توجه داشت که چشم انداز ملی کشور جمهوری اسلامی ایران، با دارا بودن اهداف مهمی همچون مبدل شدن به قدرت اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه، با هویت اسلامی و انقلابی، الهام بخش در جهان اسلام و تعامل سازنده و موثر

^۶ Azar & Ciabuschi

^۷ Will

^۸ Singh

^۹ Lee

^{۱۰} Shanker

^{۱۱} Jiménez

^{۱۲} Kalkan, Buskurt & Arman

^{۱۳} Changsheng, X. Jingjing, W. Hai

در روابط بین الملل، مستلزم وجود شکل نوآورانه ای از مدیریت در سازمان های ورزشی هم در بخش عمومی و هم در بخش خصوصی می باشد که نهایتاً منتج به ارتقای عملکرد سازمانی خواهد شد.

تحولات پیچیده و پر شتاب جهانی در عرصه های علم، فناوری، ارزش ها و معیارها، بسیاری از سازمان های موفق جهان را بر آن داشته تا اهداف، روش ها و ساختار خود را در جهت بکارگیری خلاقیت و نوآوری و فراهم کردن محیطی نوآور هدایت کنند تا برای رویارویی با رقابت های موجود و پیش بینی نشده خود را آماده سازند. در این نوع سازمان ها، روش ها و تکنیک هایی مورد استفاده قرار می گیرد که کارکنان و مدیران را وادار به جدایی و فرار از شیوه های معمول و منسوخ تفکر می کند و آن ها را برای ارائه و اعمال پیشنهادهای و اندیشه های غیر معمول، بدیع، خلاق و نوآور ترغیب می نماید. برای آنکه بتوان سازمانی نوآور ایجاد نمود و آن را حفظ کرد، لازم است تا ساختار و فرهنگ مناسبی در سازمان ایجاد شود تا ارزش ها و باورهای افراد همسو با نوآوری گردد. این در حالی است که سازمان نوآور، مفهومی بیشتر از یک ساختار است و از مجموعه ای از اجزا تشکیل می شود که با یکدیگر تعامل داشته و محیطی را ایجاد می کنند که نوآوری های موجود را تقویت نموده و توانمندتر می سازد. از سوی دیگر نوآوری نیازمند انرژی و اشتیاق قابل توجهی می باشد تا از محدودیت ها و موانع عبور نماید. نمونه ای از این محدودیت ها را می توان نگاه رو به پایین در سازمان ها دانست. در بسیاری از موارد بالا دستان نمی خواهند که ذهن افراد به نوآوری مشغول شود و تنها ذهن افراد را برای انجام صرف دستورات و وظایف محوله می خواهند. یکی از نکات بسیار مهم در ایجاد موفق سازمان نوآور، اطمینان از این موضوع است که افرادی که ایده های خوبی دارند، توانایی اجرا و پیشبرد ایده های خود را بدون نیاز به ترک سازمان داشته باشند. تغییر اذهان و جهت دهی انرژی های سازمانی نیازمند اشتراک و تسهیم چشم اندازهای جدید است. نمونه های بسیار زیادی وجود دارند که با ایجاد آرمان های مشترک توانسته اند، موفقیت های بسیاری را در این زمینه بدست آورند. واضح است که در این نمونه ها احساس تعهد به اهداف مشترک سازمانی وجود دارد که این احساس توسط مدیریت و رهبری ایجاد شده است. مشکل اصلی این است که مفاهیم به واقعیت ها تبدیل شوند و این تبدیل باید از طریق مکانیزمی انجام گردد که نمایش دهنده و تقویت کننده احساس مشارکت، تعهد، اشتیاق و پشتیبانی مدیریت باشد. این در حالی است که بسیاری از پروژه های نوآوری دارای نتیجه دقیقی نیستند و نمی توان برای آن ها خروجی ها و صرفه جویی های اقتصادی سریعی را پیش بینی نمود. زمانی که تعهد مدیریت کوتاه مدت باشد، هدف اصلی پول و صرفه جویی های اقتصادی خواهد بود که موجب از دست رفتن انگیزه ها، هدر رفتن تلاش ها و شکست نوآوری می شود. راه حل این چنین وضعیت هایی درک و پشتیبانی طولانی مدت مدیریت است که باید به جای تمرکز بر عواملی همچون بازگشت سرمایه، عواملی همچون کسب سهم بیشتر بازار در آینده، منافع استراتژیک آینده در اثر افزایش انعطاف پذیری سیستم های تولید را مورد توجه قرار دهد. از خصوصیات سازمان نوآور وجود افرادی خلاق است که ضمن برخورداری از ویژگی های خاص بتوانند در مواقع بحرانی با تفکر خلاق و ارائه اندیشه های پویا، جوابگوی نیازهای سازمان و جامعه باشند. از دیگر خصوصیات سازمان نوآور، داشتن رهبر خلاق است که با توانایی های خاص خود بتواند فرهنگ و محیطی نوآور به وجود آورد و ایده های بدیع را ارج نهد و مشوقی برای پیشبرد فرایند خلاقیت و نوآوری باشد که امر نیازمند ساختاری انعطاف پذیر است که عوامل مختلف را برای خلاقیت و نوآوری در محیطی ترغیب کننده، مهیا و آماده می سازد. بدین ترتیب سازمانی که صرفاً با تکیه بر طرح ها، نقشه ها و رفتارهای معین و ثابت کار می کند، یک نظام اجتماعی بسیار آسیب پذیر است، در حالی که نوآوری پنجره ای از فرصت های جدید را به روی سازمان می گشاید و مزیت رقابتی پایدار در سازمان را تضمین می کند.

در نهایت پیشنهاد می شود مدیران سازمان های ورزشی جهت ایجاد انگیزه و ترغیب کارکنان برای یادگیری مهارت ها و تخصص های جدید و همچنین بهبود عملکردهای فردی و سازمانی به آن ها استقلال و آزادی عمل دهند-برای رسیدن به نوآوری در سازمان های ورزشی از طریق فرایندهای کاری، قبل از شروع بهبود فرآیند، درک فرایندهای فعلی و نحوه کار آن ها بدون هیچ توهیم یا سوء تفاهمی مورد توجه قرار گیرد. در این مرحله می توان از یک متخصص حرفه ای فرآیند کمک گرفت-بخش تحقیق و توسعه در سازمان های ورزشی برای تولید تکنولوژی برتر در ابعاد مختلف اقدام نماید تا در نهایت بتواند به نتیجه نهایی نایل شود، چرا که اقدامات واحد تحقیق و توسعه در هر مقطع، بستگی به چرخه حیات و منحنی عمر تکنولوژی دارد که بر اساس آن در هر مقطع از فرایند تولید تکنولوژی اقدام معینی را باید انجام داد-سازمان های ورزشی از طریق برنامه های آموزشی جهت دار و بلند مدت به کمک کلاس ها و کارگاه های آموزشی حضوری و آنلاین، کنفرانس ها، همایش ها و سمینارها و هر وسیله

ارتباطی دیگری که امکان ارائه آموزش به کارکنان در سازمان فراهم می باشد، به بازتولید نظام نوآوری در سازمان و شیف از یک مدیریت سنتی به یک مدیریت نوآور اقدام شود-مدیریت دانش در سازمان های ورزشی به صورت فرایند دارای آغاز و پایان مشخص دیده شود. به طوریکه فرایند مدیریت دانش با خلق و کسب دانش آغاز شود و با عملکرد پایان یابد-باشگاه هواداران نوآوری در سازمان های ورزشی اختصاصی نباشند و همه مدیران و کارکنان سازمان بدانند که نوآوری ویژه افراد یا بخش ویژه ای از سازمان نیست و باید تابلو ورود ممنوع از سردر این باشگاه برداشته شود و آن را به محلی فراگیر برای کل سازمان تبدیل کند-مدیران سازمان های ورزشی توجه بیشتری به مدیریت استعداد و عملیاتی نمودن آن از طریق استقرار نظام صحیح جذب، توسعه و نگهداری کارکنان با استعداد و نوآور داشته باشند. مدیران سازمان های ورزشی توجه بیشتری به توسعه برنامه های آموزشی نوین، استفاده از آزمون های شخصیتی، پیاده سازی ارزیابی عملکرد فردی و بررسی سابقه و تحصیلات افراد برای شناسایی استعدادها و همچنین دادن اختیارات کافی و لازم به آنان به منظور ارائه ایده ها، خلاقیت و نوآوری توسط کارکنان در سازمان ها داشته باشند.

منابع

۱. اعظمی هادی ، زرقلی سید هادی ، ملک نژاد یزدی مهلا. ۱۳۹۵. بررسی و ارزیابی جایگاه قدرت ملی در سند چشم انداز ۱۴۰۴ ایران. دولتی - وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری - دانشگاه فردوسی مشهد - دانشکده ادبیات و علوم انسانی
۲. آماده، حمید. جعفرپور، محمود. (۱۳۸۸). "تبیین موانع و راهکارهای توسعه بانکداری الکترونیکی در چارچوب سند چشم انداز ایران ۱۴۰۴"، مجله دانش و توسعه، سال ۱۶، شماره ۲۶، صص: ۱-۴۳.
۳. جلائی، سیدعبدالمجید. قاسمی، امین. ستاری، امید. (۱۳۹۴). "شبیه سازی تابع مصرف و پیش بینی میزان مصرف ایران تا افق ۱۴۰۴ با استفاده از الگوریتم ژنتیک و الگوریتم بهینه سازی انبوه ذرات (PSO)"، پژوهش های اقتصادی (رشد و توسعه پایدار)، سال ۱۵، شماره ۲، صص: ۲۷-۴۷.
۴. دلخوش، اسماعیل. تابان، محمد. مبارکی، محمدحسن. نصراللهی، کمال. (۱۳۹۳). "شناسایی مولفه های سازمان نوآور در جهت دستیابی به اهداف چشم انداز ایران ۱۴۰۴ (مورد مطالعه: مراکز دانشگاهی استان ایلام)". مدیریت دولتی، دوره ۶، شماره ۲، صص: ۲۴۹-۲۶۴.
۵. رفیعی، مجتبی. احمدی، سیدعلی اکبر. فقیهی، ابوالحسن. قدیریان، عباسعلی. (۱۳۹۴). "مطالعه و الگویابی سازمان های نوآور و فرآیند طراحی و عملیاتی کردن این سازمان ها"، صنعت و دانشگاه، سال ۸، شماره های ۲۹ و ۳۰، صص: ۳۹-۵۴.
۶. رهنورد، فرج الله. (۱۳۹۰). "الگوی مدیریت دولتی برای تحقق حاکمیت تراز چشم انداز ۱۴۰۴"، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۶، صص: ۴۳-۵۸.
۷. صحت، سعید. مظلومی، نادر. فخریمی محمدپور، حمید. (۱۳۹۴). "رابطه بین نوآوری سازمانی و مزیت رقابتی در شرکت های بیمه"، پژوهشنامه بیمه، سال ۳۰، شماره ۲، صص: ۱-۳۴.
۸. صفری، سمیه. تندنویس، فریدون. هادوی، فریده. (۱۳۹۰). "ارتباط میان ساختار سازمانی و نوآوری کارشناسان ستادی سازمان تربیت بدنی ایران"، پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال ۱، شماره ۱، صص: ۵۳-۶۳.
۹. طوطی فرطهران پور، محمدمهدی. ضیاء، بابک. (۱۳۹۳). "تاثیر سرمایه فکری بر نوآوری کسب و کارهای کوچک ورزشی استان تهران"، توسعه کارآفرینی، دوره ۷، شماره ۲، صص: ۲۳۱-۲۴۵.
۱۰. فریدفتحی، مریم. روزبهنی، محبوبه. فرهنگ، فرناز. بهارک، کاظم. (۱۳۹۶). "طراحی مدل ارتباطی مدیریت استعداد، نوآوری و تسهیم دانش در وزارت ورزش و جوانان"، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره ۴، شماره ۱۴، صص: ۱۱۳-۱۲۳.
۱۱. کاظمی نسب، رضا. کاظمی نسب، جواد. پورسلیمی، مجتبی. خیاط مقدم، سعید. (۱۳۹۵). "بررسی اثربخشی مدیریت دانش بر نوآوری و یادگیری سازمانی - مدیران بیمه سلامت خراسان رضوی"، چهارمین کنفرانس بین المللی پژوهش های کاربردی در مدیریت و حسابداری، صص: ۱-۱۷.
۱۲. لاله، سینا. نظری، احسانه. (۱۳۹۶). "ارائه یک دیدگاه شناخت شناسی فناوری به مفهوم نوآوری و سیاست نوآوری"، فصلنامه رشد فناوری، سال ۱۳، شماره ۵۲، صص: ۴۶-۵۷.

۱۳. لطفی یامچی، خدیجه. کلاته سیفری، معصومه. حسینی، الهه. (۱۳۹۶). "مدل ساختاری تاثیر مدیریت استعداد بر بهره وری نیروی انسانی و نوآوری در سازمان های ورزشی (مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی)"، مدیریت منابع انسانی در ورزش، سال ۵، شماره ۱، صص: ۳۵-۴۸.
۱۴. مومنی، مصطفی. حقیقی کفاش، مهدی. (۱۳۹۵). "نوآوری به عنوان قابلیت چند بعدی"، بهبود مدیریت، سال ۱۰، شماره ۱، صص: ۸۵-۱۰۰.
۱۵. میرفخرالدینی، سید حیدر. دسترنج، میثم. کریمی تکلو، سلیم. (۱۳۹۴). "طراحی مدل مفهومی برای توسعه نوآوری باز در پارک های علم و فناوری با استفاده از تحلیل عاملی"، پژوهش های مدیریت عمومی، سال ۸، شماره ۲۷، صص: ۷۱-۸۹.
۱۶. نوع پسنداصیل، سید محمد. رمضان پور، اسماعیل. عطاری اصل، پیمان. (۱۳۹۵). "تأثیر قابلیت بازاریابی، نوآوری و یادگیری بر عملکرد سازمان (مطالعه موردی: پتروشیمی تبریز)"، مدیریت بهره وری، سال ۹، شماره ۳۶، صص: ۹۵-۱۲۴.
۱۷. هاشم زاده، ابراهیم. حاجی حسینی، حجت الله. رادفر، رضا. ملک زاده، کرامت. (۱۳۹۳). "عوامل موثر در ایجاد توانمندی های نوآوری (مطالعه موردی: یک مرکز پژوهشی صنعت هوایی در ایران)"، مدیریت نوآوری، سال ۳، شماره ۱، صص: ۷۵-۱۰۰.
۱۸. هنری حبیب. ۱۳۹۲. جایگاه تربیت بدنی و ورزش در سند چشم انداز، نقشه جامع علمی و نظام سلامت کشور. کنگره ملی مدیریت ورزشی

۱۹. Oliveira, F.D. Marzabal, O.R. (۲۰۱۹). "Structural characteristics and organizational determinants as obstacles to innovation in small developing countries", *Journal of technological forecasting and social change*, ۱۴۰: ۳۰۶-۳۱۴.
۲۰. Azar, G. Ciabuschi, F. (۲۰۱۷). "Organizational innovation, technological innovation, and export performance: The effects of innovation radicalness and extensiveness", *Journal of business review*, ۲۶(۲): ۳۲۴-۳۳۶.
۲۱. Ali, M. Seny Kan, K.A. Sarstedt, M. (۲۰۱۶). "Direct and configurational paths of absorptive capacity and organizational innovation to successful organizational performance", [Journal of business research](#), ۶۹(۱۱): ۵۳۱۷-۵۳۲۳.
۲۲. Will, M.G. Al-Kfairy, M. Mellor, R.B. (۲۰۱۹). "How organizational structure transforms risky innovations into performance – A computer simulation", *Journal of simulation modelling practice and theory*, ۹۴(۱۱): ۲۶۴-۲۸۵.
۲۳. Singh, S.K. Gupta, S. Busso, D. Kamboj, S. (۲۰۱۹). "Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance", [journal of business research](#), Available online, [in press, corrected proof what are corrected proof articles?](#)
۲۴. Lee, R. HoLee, J. Garrett, T.C. (۲۰۱۹). "Synergy effects of innovation on firm performance", *Journal of business research*, ۹۹(۱۷): ۵۰۷-۵۱۵.
۲۵. Shanker, R. Bhanugopan, R. Van Der Heijden, B.I.J.M. Farrell, M. (۲۰۱۷). "Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior", [Journal of vocational behavior](#), ۱۰۰(۲۵): ۶۷-۷۷.
۲۶. Jiménez, D.J. Valle, R.S. (۲۰۱۱). "Innovation, organizational learning, and performance", *Journal of business research*, ۶۴(۴): ۴۰۸-۴۱۷.
۲۷. Kalkan, A., Buskurt, O. C., & Arman., M. A. (۲۰۱۴). The impacts of intellectual capital, innovation and organizational strategy on firm performance. ۱۰th International strategic management conference, procedia-social and behavioral sciences, ۱۵۰, ۷۰۰-۷۰۷.
۲۸. Changsheng, X. Jingjing, W. Hai, W. (۲۰۰۸). "Demand-oriented innovation of firms in China: An empirical study", *Frontier of economics in china*, Springer verlag, ۳(۴): ۵۴۸-۵۵۹.
۲۹. Wemmer, F. (۲۰۱۷). Open Innovation in Nonprofit Sports Clubs. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, ۲۷(۴), ۱۹۲۳-۴۹.
۳۰. Ahn, J. M., Ju, Y., Moon, T. H., Minshall, T., Probert, D., Sohn, S. Y., & Mortara, L. (۲۰۱۶). Beyond absorptive capacity in open innovation process: The relationships between openness, capacities and firm performance. *Technology Analysis & Strategic Management*, ۲۸(۹), ۱۰۰۹-۲۸.
۳۱. Oltra, M., Flor, M. , & Alfaro, J. (۲۰۱۸). Open innovation and firm performance: The role of organizational mechanisms. *Business Process Management Journal*, ۲۴(۳), ۸۱۴-۳۶.