

پیش‌بینی خلاقیت سازمانی بر اساس تعلق شغلی و مهارت‌های فناوری اطلاعات در کارمندان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران

سید حسین علوی^۱، فرزام فرزنان^۲، مرتضی دوستی^۳، محسن لقمانی^۴

چکیده

بخش عمده‌ای از موفقیت سازمان‌های ورزشی با خلاقیت کارمندان مرتبط است. به همین دلیل، آن‌ها باید هم توانایی‌های فنی و هم شغلی را با یکدیگر ادغام نمایند تا سازمانی خلاق و پویا شکل بگیرد. پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی خلاقیت سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران بر اساس تعلق شغلی و مهارت‌های فناوری اطلاعات کارمندان طراحی شده است. این تحقیق توصیفی رگرسیونی است که تعداد ۱۰۸ کارمند به‌صورت تمام‌شمار از یک جامعه ۱۳۰ نفری انتخاب شدند و به پرسش‌نامه‌های استاندارد تعلق شغلی (کانونگو، ۱۹۸۲)، خلاقیت سازمانی (حسن‌بیگی، ۱۳۸۹) و فناوری اطلاعات (فریدفتحی، ۱۳۸۹) پاسخ دادند. روایی پرسش‌نامه‌ها به‌وسیله ۱۶ نفر از اساتید و متخصصان مدیریت ورزشی تأیید شد. پایایی هر یک از پرسش‌نامه‌ها نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۹۳ و ۰/۹۱ به دست آمد. علاوه بر آمار توصیفی، از مدل معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده شد. نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد که تعلق شغلی به طور معنی‌داری می‌تواند اعتقادات و جو سازمانی، صلاحیت منابع انسانی و انتشار دانش را در ابعاد خلاقیت سازمانی برآورد نماید. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که ادغام طرح‌های شغلی مبتنی بر فناوری اطلاعات، می‌تواند خلاقیت را در ابعاد عملکرد فردی و سازمانی در محیط‌های ورزشی افزایش دهد.

واژه‌های کلیدی: فناوری، خلاقیت، تعلق شغلی، کارکنان، ورزش

۱. استادیار گروه تربیت بدنی دانشکده فنی و حرفه ای محمود آباد - دانشگاه فنی و حرفه ای مازندران - ایران نویسنده مسئول shalavi@tvu.ac.ir

۲. دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه مازندران - مازندران - ایران

۳. دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه مازندران - مازندران - ایران

۴. استادیار موسسه آموزش عالی شفق - تنکابن مازندران - ایران

مقدمه

خلاقیت همواره مفهومی اسرار آمیز، وسیع و بسیار پیچیده بوده است. خلاقیت را شاید بتوان برترین سطح یادگیری بشر، بالاترین توانمندی تفکر و محصول نهایی ذهن و اندیشه انسان دانست. اما صرف نظر از این باور قدیمی که خلاقیت را ناشی از نیرویی اسطوره‌ای و ماورایی می‌پنداشت، در قلمرو علم روان‌شناسی و رفتارشناسی جدید نیز به دلیل ابهام و پیچیدگی ماهیت خلاقیت، میان روان‌شناسان و محققان ذهن و روان در تعریف و تبیین آن اختلاف نظرهای زیادی وجود دارد. بر این اساس، تا کنون تعریف جامع و کاملی که بتواند همه ابعاد و جنبه‌های آن را در بر گیرد، ارائه نشده است (۱).

در واقع، خلاقیت واژه‌ای عربی است که ریشه آن «خلق»^۱ به معنی آفریدن است. در لغت نامه دهخدا، خلاقیت به معنای خلق کردن و به وجود آوردن است و «خَلَقَ»^۲ شخصی است که دارای عقاید نو باشد. دانشمندان خلاقیت را با تعابیر متعددی بیان نموده‌اند، به طوری که هر تعریفی بیانگر یکی از ابعاد مهم فرا گرد خلاقیت است. امروزه، خلاقیت در سازمان‌های صنعتی و روانشناختی آن چنان حائز اهمیت است که محققان بسیار زیادی را به مطالعه در باب آن واداشته است. حتی بوداگرا و همکاران^۳ (۲۰۱۴) در تحقیقی توانستند این واژه و مکانیزم آن را با تئوری‌های قدیمی مانند تئوری هیئتون بررسی کنند و معیارهای سه‌گانه خلاقیت بالفعل، بالقوه و حمایت‌های سازمانی ادراک شده را ارائه دهند (۲). علاوه بر این، سایر محققان در سال‌های اخیر توانستند که روابط معنی‌داری را میان خلاقیت سازمانی و بهبود عملکرد (برائیکا^۴، ۲۰۱۳)، فرهنگ سازمانی (مبارک‌آبادی و کرمی، ۲۰۱۳؛ شیخ‌علی‌زاده هریس و همکاران، ۱۳۹۰) و مدیریت استعداد (علایی خرم و صمدی، ۲۰۱۳) شناسایی کنند (۳-۶).

خلاقیت و نوآوری آن چنان به هم عجین شده‌اند که شاید تشخیص وجه تمایز آن‌ها دشوار باشد، اما برای روشن شدن ذهن می‌توان آن‌ها را به گونه‌ای مجزا از هم تعریف نمود. «خلاقیت»، پیدایی و تولید یک اندیشه و فکر نو است؛ در حالی که «نوآوری» عملی ساختن آن اندیشه و فکر است. کونتر^۵ (۱۹۸۸) نوآوری را به کارگیری ایده‌های نوین ناشی از خلاقیت یاد کرده است و معتقد است که نوآوری می‌تواند محصولی جدید، خدمتی جدید یا راهی جدید برای انجام کاری باشد، در حالی که خلاقیت توانایی و قدرت ایجاد فکر و یا ایده جدید و نو است. آلبرشت^۶ (۱۹۸۷) معتقد است خلاقیت، یک فعالیت ذهنی و عقلانی برای به وجود آوردن ایده جدید و بدیع است، حال این که نوآوری، تبدیل خلاقیت به عمل و یا نتیجه است. از این زاویه، شخص خلاق ممکن است نوآور نباشد، یعنی می‌تواند دارای ایده‌های جدید و نو باشد ولی توانایی عرضه و یا فروش آنها را نداشته باشد. لذا فرد نوآور غالباً خلاق است ولی همه افراد خلاق لزوماً نوآور نیستند (۷).

بعضی محققان خلاقیت را به مثابه فرایند روانی که شامل تولید مفاهیم و عقاید بدیع و جدید است تعریف می‌کند. خلاقیت همواره شامل ایده‌های جدید نیست بلکه گاهی می‌تواند انتقال دانش گروهی موجود به موقعیت‌های جدید و قراردادن آنها در موقعیت متفاوت باشد و یا می‌تواند به کارگیری روش‌هایی باشد که قبلاً وجود نداشته است (۸). خلاقیت عبارت است از خلق مفهوم و چیزی تازه و منحصر به فرد، به گونه‌ای که مناسب و مفید، موجب

۱ Create

۲ Creative

۳Boada-Grau et al

۴Bratnica

۵ Conter

۶ Albresht

حل یک مسئله، سؤال یا نیاز علمی، صنعتی و یا اجتماعی باشد. علیزاده و همکاران (۱۳۹۳) نشان دادند که خلاقیت می‌تواند در سطح فردی میان کارمندان و مدیران نیز حاصل شود، به شرط آن که فرهنگ سازمانی به نسبت قوی در محیط جاری باشد (۹).

با توجه به این که موفقیت‌های سازمان‌های ورزشی تا حدود زیادی به خلاقیت و نوآوری مدیران و کارمندان آن و آشنایی آنها با این مقوله‌ی مهم وابسته است، بنابراین، لازم است که مدیران از فرایند خلاقیت در سازمان‌های ورزش آگاهی داشته باشند و از طریق فرایندهایی آن را تشویق کنند تا سازمان‌ها و ادارات ورزش بتوانند با استفاده از مدیران و کارمندان خلاق، کارآمدتر و اثر بخش‌تر بوده و راه‌های جدیدتر، بهتر و خلاق‌تر بیابند. در همین زمینه، ویناند و همکاران^۱ (۲۰۱۴) بیان کردند که افزایش سطح خلاقیت مدیران ورزش موجب می‌شود آنها در روبرویی با مسائل، بحران‌ها و تهدیدها، انعطاف‌پذیرتر و منطقی‌تر برخورد کنند و در صورت نیاز به تغییر و تحول در سازمان‌های ورزش، پس از بررسی دقیق و عالمانه، آن تغییرات را اعمال کنند (۱۰).

این موضوع تا حدود زیادی در پژوهش آمابیل (۲۰۱۲) بررسی شد. در این تحقیق از تئوری مؤلفه‌ای^۲ برای خلاقیت استفاده شد و به‌خوبی و به‌صراحت نشان داده شد که با وظایف انگیزشی و از طریق محرک‌های درونی و بیرونی، می‌توان مهارت‌های افراد را تقویت کرد و فرایندهای مرتبط با خلاقیت را ایجاد نمود (۱۱).

در دنیای امروز که عصر اطلاعات نام گرفته، توسعه فناوری اطلاعات در ادارات با هدف ایجاد تحول در نظام اداری و تولید علم با همت مدیران و کارمندان، پایه و اساس موجودیت این نظام را تشکیل می‌دهد. کستلز^۳ (۲۰۰۰) معتقد است که با گسترش اینترنت و دیگر وسایل ارتباطی در دهه‌ی ۱۹۹۰ مرحله‌ی جدیدی از انقلاب صنعتی پیش آمده است که همه چیز را دگرگون کرده است. فناوری اطلاعات فراهم آورنده‌ی داده‌ها، پدیدآورنده‌ی پرسش‌های گوناگون و راهبردهای مختلف یک سازمان است و یکی از بنیادی‌ترین و پایدارترین تنش‌ها در همه‌ی سازمان‌ها، استقلال هر واحد و توانمندسازی آن از یک سو و همبستگی و انسجام سازمانی از سوی دیگر است (۲۳). اطلاعاتی که از چند منبع و بالاخص کامپیوتر گرفته می‌شود به سازمان این امکان را می‌دهد که از نظر اثر بخشی و تصمیم‌گیری گروهی بهتر عمل کند؛ چرا که هر قدر راه‌حل‌های ارائه شده بیشتر باشد آنها دقیق‌تر و صحیح‌تر عمل کرده و در مقایسه با تصمیمات فردی و بدون استفاده از ابزاری مانند کامپیوتر از کیفیت بالاتری برخوردار خواهد بود. مدیران سازمان‌های ورزشی نیز برای دستیابی به ترکیب مناسبی از راهبرد، انگیزش، فناوری و طرح سازمانی جهت دوام و تعالی سازمان خود به فناوری اطلاعات روی آورده‌اند؛ از این طریق؛ مدیران ورزشی می‌توانند با شیوه‌های راهبردی، کارایی عملیاتی را افزایش داده، هماهنگی بین دوایر را توسعه ببخشند. فناوری اطلاعات می‌تواند در اعمال کنترل‌های سازمانی ورزشی نقش مهمی ایفا کند. سیستم‌های اطلاعاتی، مدیران ارشد را وادار می‌کند تا تصمیماتی اثربخش بگیرند و فعالیت‌ها را در جهت تأمین هدف‌های استراتژیک سازمان هدایت کنند. پیشرفت‌هایی که در حوزه‌ی فناوری روی داده، فرصت‌های بسیار زیادی را فراهم کرده است. بیش از هزار نوع ابزار یادگیری و کاربردی نرم‌افزار با کمک رایانه برای مربیان، ورزشکاران، مدیران ورزشی و معلمان وجود دارد که می‌توان از طریق نرم‌افزار، دیسک‌های لیزری ویدئویی^۴، سی‌دی رام^۵ یا اینترنت از آن‌ها بهره

^۱Winand et al

^۲Componential Theory

1-Kestelz

3-Laser discs and Video

4-CD-Ram

برد. سیستم‌های چندرسانه‌ای هم بیش از پیش در دسترس ورزشکاران و سازمان‌های ورزشی قرار دارند. برای مثال، کانادایی‌ها، مرکز داده‌های «دیسک‌های ورزشی» را که بزرگ‌ترین منبع کتابخانه‌ای برای مقالات و کتب ورزشی در جهان است، ایجاد کرده اند که شامل بیش از دویست هزار منبع و به چندین زبان دنیا است. این کتابخانه‌ی مرجع کامل، کلاً بر روی یک دیسک سی دی رام ضبط شده است (۱۰).

به‌رحال، مدیران سازمان‌های ورزشی باید هوشیار باشند تا با اعمال صحیح شیوه‌های مدیریت، بتوانند خلاقیت و عملکرد سازمانی خود را کنترل کنند. در تأیید این تفسیر، صحرایی و همکاران (۱۳۹۲) نشان دادند که بین اثربخشی فدراسیون‌های ورزشی و خلاقیت ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۱۳) که البته منابع انسانی مهم‌ترین بخش برای اثربخشی سازمانی فدراسیون‌ها محسوب می‌شوند (۱۴). به همین دلیل، توانمندسازی کارمندان از طریق فناوری‌های اطلاعات و تعلق آنها به شغل می‌تواند تا حدود زیادی خلاقیت سازمانی را در سازمان‌های ورزشی برآورد نماید. از این رو، پژوهش حاضر به شناسایی و پیش‌بینی خلاقیت سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران بر اساس تعلق شغلی و فناوری اطلاعات پرداخته است تا به چالش‌های موجود در زمینه‌ی مکانیزم برآورد سازمان‌های خلاق در ورزش پاسخ دهد. به عبارت بهتر، نتایج این تحقیق می‌تواند زیربنای محکمی برای خلاقیت سازمانی با تأکید بر منابع انسانی و توانمندی آنها به شمار آید. بر این اساس، انتظار می‌رود که در آینده محققان و مدیران بتوانند با الهام از نتایج این تحقیق، ضمن تأمین نگرش‌های شغلی و رفتاری مثبت در کارکنان، خلاقیت منحصر به فردی در کل سازمان ایجاد نمایند تا در نهایت، اثربخشی سازمانی و چابکی در سازمان‌های دولتی ورزش حادث شود.

روش‌شناسی تحقیق

با توجه به این‌که تحقیق حاضر به پیش‌بینی خلاقیت سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران بر اساس تعلق شغلی و توانایی‌های فناوری اطلاعات کارمندان پرداخته است، لذا تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه‌ی مورد بررسی در این پژوهش، شامل تمامی کارمندان شاغل در اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران به تعداد ۱۳۰ نفر بودند. نمونه‌ی آماری در این تحقیق برابر با جامعه‌ی آماری در نظر گرفته شد. لازم به ذکر است که به دلیل عدم برگشت چند پرسش‌نامه و حذف تعدادی از موارد مشکل‌دار، تعداد نهایی نمونه‌ی آماری که مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته تعداد ۱۰۸ بوده است. بنابراین، نمونه‌ی تحقیقی به تعداد ۱۰۸ نفر تقلیل یافت (نرخ برگشت = ۸۳٪).

به منظور جمع‌آوری اطلاعات خام از سه پرسش‌نامه استفاده شد. پرسش‌نامه‌ی اول مربوط به پرسش‌نامه تعلق شغلی کانونگو (۱۹۸۲) است که شامل ۱۰ سؤال و در طیف ۷-ارزشی لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) بوده است. مقیاس تعلق شغلی برای غلبه بر سوگیری‌های فرهنگی (غربی) در تعاریف سنتی تعلق شغلی و افزایش تعمیم‌پذیری مفهوم تعلق شغلی در بین فرهنگ‌ها ساخته شده است (۱۵). کانونگو (۱۹۸۲) ضریب همسانی درونی و بازآزمایی این مقیاس را به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۵ گزارش کرده است. پیرو^۱ (۲۰۰۶) با تحلیل داده‌های حاصل از اجرای مقیاس تعلق شغلی کانونگو (۱۹۸۲) روی ۱۹۹ نفر از فارغ‌التحصیلان مراکز آموزش عالی در کشور فرانسه که در مراحل اولیه اشتغال به کارشان بودند، گزارش می‌کند که این مقیاس ضریب اعتبار مطلوبی دارد (۰/۸۲). میرهاشمی (۱۳۸۷) پس از دستیابی به متن پرسش‌نامه تعلق شغلی (کانونگو، ۱۹۸۲) به زبان

اصلی و ترجمه و ویرایش آن، با اجرای آن روی ۳۲ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن که به طور تصادفی ساده انتخاب شده بودند، ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۰۷ به دست آورد که در سطح قابل قبولی است (۱۶). در این پژوهش نیز، ضریب پایایی این پرسش‌نامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ حدود ۰/۸۱ به دست آمد.

پرسش‌نامه دوم مربوط به سنجش توانایی‌های فناوری اطلاعات در کارمندان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران است. بر این اساس، از پرسش‌نامه فریدفت‌چی (۱۳۸۹) استفاده شد (۱۷). این پرسش‌نامه از طریق ۳۳ سؤال مؤلفه‌های استفاده از اینترنت (۶ سؤال)، استفاده‌ی سخت افزاری و نرم افزاری (۱۱ سؤال)، استفاده‌ی دستورالعمل (۷ سؤال)، سطح توانایی‌های رایانه‌ای (۹ سؤال) را می‌سنجد. این پرسش‌نامه نیز با وجود این که پیش از این روایی و پایایی آن تأیید شده بود، اما بار دیگر پایایی آن محاسبه شد و حدود ۰/۸۵ به دست آمد. پرسش‌نامه سوم بر اساس سنجش خلاقیت سازمانی است که به وسیله ابزار محقق‌ساخته در پژوهش حسن‌بیگی (۱۳۸۹) مورد اندازه‌گیری قرار گرفت که به نقش مدیریت دانش در خلاقیت سازمانی پرداخته بود (۱۸). این پرسش‌نامه دارای ۱۶ سؤال است که ابعادی از قبیل اعتقادات و جو سازمانی، ابعاد ساختاری، صلاحیت منابع انسانی، استراتژی، مکانیزم حمایتی و کشف و انتشار دانش را می‌سنجد. در این تحقیق پایایی این پرسش‌نامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ حدود ۰/۹۳ به دست آمد.

برای جمع‌آوری اطلاعات پس از کسب مجوز از اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران و موافقت مدیر کل و حراست آن اداره جهت توزیع پرسش‌نامه با حضور در محل اداره کل و ادارات ورزش و جوانان استان مازندران، پرسش‌نامه در میان مدیران و کارکنان آن ادارات توزیع شد. لازم به ذکر است که قبل از انجام پرسش‌نامه به وسیله پاسخ‌دهندگان، در خصوص نحوه پاسخ‌دهی آنان توضیحاتی ارائه شد. برای انجام این تحقیق و به منظور آزمون فرضیات، از آزمون مدل معادلات ساختاری به واسطه نرم‌افزار LISREL با نسخه ۸/۵۰ استفاده شد. هم‌چنین به منظور توصیف داده‌های اولیه مانند میانگین، انحراف استاندارد، واریانس، دامنه تغییرات و غیره نیز از نرم‌افزار SPSS با نسخه ۲۱ استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

همان‌طور که پیش از این بیان شد، تعداد ۱۰۸ نفر در تحقیق حاضر شرکت کردند. از این میان، تعداد ۷۸ نفر مرد، تعداد ۳۰ نفر زن و هم‌چنین، تعداد ۲۲ نفر مجرد و ۸۶ نفر متأهل بوده‌اند. از سایر اطلاعات توصیفی از شرکت‌کنندگان پژوهش حاضر می‌توان به دامنه سنی آنها اشاره کرد: حدود ۴/۹۶ درصد از شرکت‌کنندگان در دامنه سنی ۲۰ تا ۳۰ سال، ۶۳/۸۲ درصد در دامنه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال، ۲۹/۰۷ درصد در دامنه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال و ۲/۱۲ درصد در دامنه سنی ۵۱ تا ۶۰ سال قرار داشتند. بنابراین، آزمودنی‌های این تحقیق عمدتاً در دامنه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال قرار داشتند. اطلاعات دیگر در باره ویژگی‌های آزمودنی‌ها نشان داد که آنها عمدتاً دارای سابقه خدمت ۱۱ تا ۲۰ سال (۴۳/۲۶٪) و تحصیلات لیسانس (۴۵/۳۹٪) و درصد بسیار اندکی دارای سابقه خدمتی کمتر از ۵ سال (۱۷/۵۰٪) و تحصیلات فوق لیسانس به بالاتر (۹/۹۲٪) بودند.

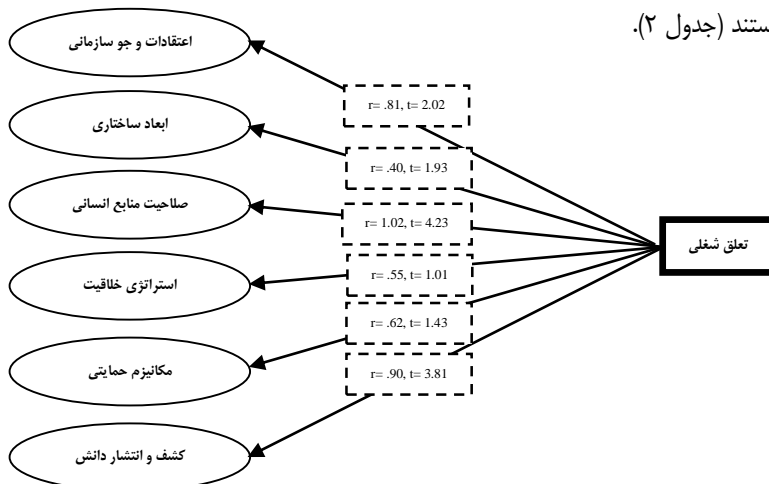
در جدول شماره ۱، میانگین و انحراف استاندارد تعلق شغلی، فناوری اطلاعات، خلاقیت سازمانی و تمامی ابعاد آنها ذکر شده است. بر این اساس، باید گزارش داد که میزان تعلق شغلی کارمندان با توجه مقیاس ۷-ارزشی از حد متوسط به بالا است که نشان می‌دهد کارمندان از تعلق شغلی بالایی برخوردارند. میانگین و انحراف استاندارد ابعاد

فناوری اطلاعات نیز نشان می‌دهد که بیشترین توانمندی کارکنان در بعد استفاده از دستورالعمل و کمترین آن مربوط به استفاده نرم‌افزاری و سخت‌افزاری است. بررسی همین نتایج در ابعاد خلاقیت سازمانی نیز نشان می‌دهد که بیشترین عامل خلاقیت مربوط به مکانیزم حمایتی است و کمترین آن بعد استراتژی خلاقیت را شامل می‌شود.

جدول ۱. میانگین، انحراف استاندارد، واریانس و دامنه تغییرات تمام متغیرهای تحقیق

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	دامنه تغییرات	واریانس
تعلق شغلی	۵/۶۶	۰/۶۵	۲/۷۰	۰/۴۳
استفاده از اینترنت	۵/۱۸	۰/۵۹	۳/۰۰	۰/۳۵
استفاده نرم‌افزاری و سخت‌افزاری	۴/۹۸	۰/۳۹	۱/۹۱	۰/۱۵
استفاده از دستورالعمل	۵/۳۲	۰/۷۴	۲/۸۶	۰/۵۵
توانایی‌های رایانه‌ای	۵/۰۴	۰/۵۵	۲/۷۸	۰/۳۰
مجموع فناوری اطلاعات	۵/۱۳	۰/۴۴	۲/۳۲	۰/۲۰
اعتقادات و جو سازمانی	۵/۰۴	۰/۶۱	۳/۰۰	۰/۳۷
ابعاد ساختاری	۴/۹۴	۰/۷۱	۳/۰۰	۰/۵۰
منابع انسانی	۵/۰۳	۰/۶۲	۳/۰۰	۰/۳۸
استراتژی	۴/۹۴	۰/۷۱	۳/۰۰	۰/۵۱
مکانیزم حمایتی	۵/۱۴	۰/۶۵	۲/۵۰	۰/۴۳
انتشار دانش	۵/۰۵	۰/۶۳	۳/۰۰	۰/۴۰
مجموع خلاقیت سازمانی	۵/۰۲	۰/۵۵	۲/۸۳	۰/۳۰

در مرحله بعد، به منظور تعیین برآورد خلاقیت سازمانی بر اساس تعلق شغلی و فناوری اطلاعات از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج این آزمون نشان داد که تعلق شغلی به طور معنی‌داری روی ابعاد منابع انسانی، اعتقادات و جو سازمانی و انتشار دانش اثر می‌گذارد، در حالی که اثرات آن بر سایر ابعاد خلاقیت سازمانی معنی‌دار نبود (شکل ۱). شاخص‌های برازش این مدل نشان داد که تفاسیر حاصل از این اثرات از روایی بالایی برخوردار هستند (جدول ۲).

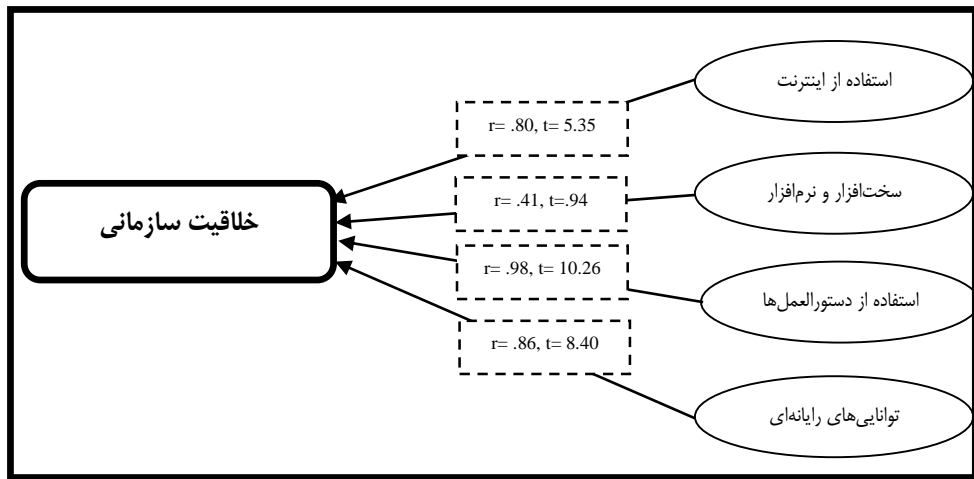


شکل ۱. نتایج مدل ساختاری پیش‌بینی ابعاد خلاقیت سازمانی از طریق تعلق شغلی

هم‌چنین فرضیه دیگر پژوهش، با عنوان اثر معنی‌دار ابعاد فناوری اطلاعات بر خلاقیت سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران مورد آزمون قرار گرفت. با اجرای مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر این روابط مشخص شد که استفاده از دستورالعمل مهم‌ترین توانمندی است که خلاقیت سازمانی را برآورد می‌کند. با این حال، توانمندی‌های رایانه‌ای و استفاده از اینترنت نیز به طور معنی‌داری موجب خلاقیت سازمانی می‌شوند. نتایج قابل تأمل در این است که استفاده سخت‌افزاری و نرم‌افزاری نتوانست به طور معنی‌داری خلاقیت سازمانی را در اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران برآورد نماید (شکل ۲). این نتایج در حالی مشاهده می‌شود که شاخص‌های آماری برای این مدل، برازش مناسبی را در خروجی نشان داده‌اند (جدول ۲). با استناد به این شاخص‌های برازش مدل می‌توان با اطمینان زیادی بیان کرد که این نتایج نیز دارای روایی بالایی هستند و می‌توانند در بحث و نتیجه‌گیری مورد تحلیل و ارزیابی معنی‌داری قرار گیرند.

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل ساختاری فناوری اطلاعات بر خلاقیت سازمانی

شاخص‌های برازش مدل تعلق شغلی بر خلاقیت سازمانی			
نام شاخص	اختصار	مدل اولیه	برازش قابل قبول
شاخص نیکویی برازش	GFI	۰/۹۲	$GFI > 0.90$
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰/۸۹	$AGFI > 0.80$
شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۲	$NFI > 0.90$
شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۵	$CFI > 0.90$
شاخص برازش افزایشی	IFI	۰/۹۳	$IFI > 0.90$
شاخص برازش مقتصد هنجار شده	PNFI	۰/۵۸	بالاتر از ۵۰ درصد
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۸۲	$RMSEA < 0.10$
کای‌اسکور بهنجار شده به درجه آزادی	CMIN/df	۲/۳۷	مقدار بین ۱ تا ۳
شاخص‌های برازش مدل فناوری اطلاعات بر خلاقیت سازمانی			
نام شاخص	اختصار	مدل اولیه	برازش قابل قبول
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰/۸۵	$AGFI > 0.80$
شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۱	$NFI > 0.90$
شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۴	$CFI > 0.90$
شاخص برازش افزایشی	IFI	۰/۹۲	$IFI > 0.90$
شاخص برازش مقتصد هنجار شده	PNFI	۰/۶۱	بالاتر از ۵۰ درصد
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۸۹	$RMSEA < 0.10$
کای‌اسکور بهنجار شده به درجه آزادی	CMIN/df	۱/۷۹	مقدار بین ۱ تا ۳



شکل ۲. نتایج مدل ساختاری پیش‌بینی خلاقیت سازمان بر اساس ابعاد توانمندی فناوری اطلاعات کارمندان

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طور که پیشتر بیان شد، هدف از پژوهش حاضر پیش‌بینی خلاقیت سازمانی بر اساس تعلق شغلی و توانایی فناوری اطلاعات در کارمندان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران بود. از این‌رو، پس از پالایش مبانی نظری و پیشینه موجود، داده‌ها جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل شدند. مهم‌ترین نتایج توصیفی حاصل از پژوهش آن بود که کارمندان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران عمدتاً از دستورالعمل‌های مرتبط با فناوری اطلاعات استفاده می‌کردند و کمتر به سمت ویژگی‌های سخت‌افزاری و نرم‌افزاری می‌رفتند. این نتایج نشان می‌دهد که کارمندان بیشتر بر ویژگی‌های دیوانسالاری سازمان علاقه دارند و از محیط‌های پرچالش دوری می‌کنند. اگر این فرضیه صحیح باشد می‌توان دیدگاه محققان را در این زمینه بسط داد. مثلاً فرید و همکاران (۲۰۰۷) بیان کردند که کارمندان در ابتدای ورود به شغل خود کمتر به چالش‌های کاری پاسخ می‌دهند و انتظار دارند که همان وظایف رسمی خود را مطابق با دستورالعمل‌های فناوری اطلاعات انجام دهند (۱۹). بنابراین، مطابق با یافته‌های پژوهشی گذشته، این تحقیق نیز نشان داد که افراد، واکنش به دستورالعمل‌های فناوری اطلاعات و وظایف شغلی خود را به دو دلیل محتمل انجام می‌دهند: اول آن که اجرای وظایف رسمی شغل می‌تواند گامی برای جامعه‌پذیری و انطباق فرد با شغل باشد و مسئله دوم به حفظ کارمندان در شغل اشاره می‌کند. کارمندان برای آن که از کار اخراج نشوند، ناگزیر هستند تا وظایف محوله را انجام دهند.

حال این چالش مطرح می‌شود که کارکنان تا چه زمانی به این وظایف واکنش مطلوب نشان می‌دهند و در چه مقطعی می‌توانند خلاق شوند؟ برای برطرف نمودن این چالش باید نتایج محققان را بار دیگر مورد مطالعه قرار داد. نباید فراموش کرد که افراد تا زمانی به عدم محرک‌های شغلی مانند فناوری‌های نرم‌افزاری و سخت‌افزاری پاسخ مثبت می‌دهند که مطمئن باشند در حال یادگیری و تمرین هستند و از طرف دیگر انتظار دارند در آینده‌ای نزدیک پیشرفت و ارتقاء یابند (۱۹). البته این موضوع تا حدود زیادی تحت تأثیر ویژگی‌های درونی شغل افراد قرار دارد.

گرت و همکاران^۱ (۲۰۱۰) نشان دادند که ویژگی‌های مرتبط با وظیفه، دانش و روابط اجتماعی می‌توانند واکنش‌های کارکنان را جرح و تعدیل کنند (۲۰).

با این اوصاف، می‌توان نتیجه گرفت که اغلب کارکنان مورد مطالعه، در ابتدای کار راه شغلی خود قرار دارند، به طوری که اکثر آنها بر وظایف و دستورالعمل‌های رسمی تأکید دارند. این نتایج در حالی مشاهده می‌شود که تعلق شغلی کارمندان در حد متوسط به بالا گزارش شد. اگر این فرضیه مورد پذیرش قرار بگیرد که کارمندان در ابتدای کار راه شغلی خود قرار دارند، بنابراین باید استنتاج کرد که افراد کم‌سابقه، تعلق شغلی بیشتری دارند. این تفاسیر بر خلاف تحقیق میرهاشمی (۱۳۸۷) است که روی اعضای هیأت علمی انجام شده است (۱۶). نکته قابل تأمل آن است که فرصت‌های ارتقاء و پیشرفت برای اعضای هیأت علمی به مراتب بیشتر از کارمندان عادی در سازمان‌های ورزشی و در عین حال ملموس‌تر است. همین مسئله کافی است تا کارمندان عادی نتوانند پیشرفت‌های بعدی را به خوبی درک کنند و یا آنها را بسیار ناچیز بگمارند. از این رو، در ابتدای مسیر شغلی خود تعلق شغلی زیادی را تجربه می‌کنند.

از آنجایی که محققان به صراحت بر نقش منابع انسانی در بهبود عملکرد (ویناند و همکاران، ۲۰۱۴)، اثربخشی (عیدی، ۲۰۱۵) و تدوین اهداف استراتژیک آینده سازمان‌های ورزشی (تیلور و همکاران، ۲۰۱۵) تأکید کردند (۲۱)، در این پژوهش نیز نقش آنها پررنگ‌تر از قبل نشان داده شد. نتایج نشان داد افرادی که دارای تعلق شغلی بالایی هستند بهتر می‌توانند خلاقیت سازمانی را در ابعاد صلاحیت منابع انسانی، انتشار دانش و جو سازمانی برآورد نمایند. با نگاهی عمیق‌تر می‌توان به این موضوع پی برد که پیوند اهداف زندگی شخصی با اهداف شغلی موجب می‌شود که تمامی کارمندان جو حاکم بر سازمان را تغییر دهند و با کاهش پدیده فراموشی سازمانی، عملکرد سازمان را بهبود بخشند (۲۲). به عبارت بهتر، اگر افراد شغل را مانند شخصیت خود بدانند، آن چه که در یک سازمان اتفاق می‌افتد ارزش‌های مشترکی خواهد بود که حتی به تبادل اطلاعات و تسهیم و انتشار دانش منتهی می‌شود. این مفروضات همان مؤلفه‌های مدیریت دانشی هستند که سازمان‌های دولتی امروزی مخصوصاً در محیط‌های ورزشی به آن نیازمندند.

به عبارت بهتر، زمانی که جو سازمانی در سازمان‌های دولتی به سمت جمع‌گرایی و تسهیم دانش باشد، سازمان به سمت محیطی خلاقانه پیش خواهد رفت که نتیجه آن اثربخشی سازمانی است. از این رو، به مدیران پیشنهاد می‌گردد که به منظور ایجاد خلاقیت در سازمان بر اصول کلیدی مانند پاداش به افراد خلاق و حمایت از ایده‌های جدید همسو با اهداف سازمان تأکید داشته باشند. از طرف دیگر، مدیریت مشارکتی نوع دیگری از مؤلفه‌های جو سازمانی باز است که کارمندان به صراحت بر نقش آن در بروز خلاقیت سازمانی تأکید داشتند. مشارکت دادن کارکنان سازمان در تصمیم‌گیری و امور اجرایی و اجرای نظرات آنها، فضایی را در سازمان به وجود می‌آورد که موجب توسعه نیروی انسانی می‌شود، امروزه سازمان‌ها برای ایجاد هرگونه توسعه اعم از فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی نخست به توسعه نیروی انسانی نیازمندند. در سازمان‌هایی که روابط انسانی خصمانه یا ناعادلانه‌ای حاکم باشد، کارکنان انگیزه همکاری و مشارکت و بیان نظرات خود را با مدیریت از دست می‌دهند؛ مدیرانی که خواهان داشتن کارکنان خلاق هستند، بایستی مبارزه با وضع موجود، پذیرش و دگرگونی را همواره تشویق کنند. از دیگر بخش‌های بنیادین آفرینندگی سازمان، ایجاد فضایی برای رشد و شکوفایی خلاقیت کارکنان است، چرا که فضای خلاقانه لازمه خلاقیت و در نتیجه ایجاد کننده بسترو موقعیت برای مشارکت کارکنان

است. تبلیغ خلاقیت، تشویق خلاقیت، سهیم کردن افراد خلاق در نتایج حاصل از خلاقیت آن‌ها، ایجاد رهبری دموکراتیک و مشارکت‌جویانه در تصمیم‌گیری‌ها نیز در تسریع این امر مؤثر خواهند بود. سایر نتایج حکایت از آن دارد که فناوری اطلاعات نیز بر این جو سازمانی مشارکتی تأثیر می‌گذارد؛ به عبارت دیگر، هر چقدر فناوری اطلاعات در اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران افزایش یابد، احتمال تصمیم‌گیری مشارکت کارکنان نیز افزایش خواهد یافت. در تبیین این نتیجه می‌توان بیان کرد که در قرن ۲۱ با پیشرفت فناوری، شاید بیشترین تأثیر فناوری بر نحوه روابط انسانی است؛ انسان‌ها در هر جای این کره خاکی می‌توانند به کمک فناوری با هم ارتباط داشته باشند و نامه‌نگاری و ارسال پیام‌های سنتی را به فراموشی سپارند. به هر روی، نیروی انسانی در ورزش باید خود را مجهز به تمامی فناوری‌های روز کند. تحقیقات گذشته مانند رضوی و همکاران (۱۳۹۳) در حوزه ورزش نشان داد که از نظر معلمان ورزش مهم‌ترین مانع به کارگیری فناوری اطلاعات در مدارس دوره ابتدایی، عدم به‌روز بودن خود معلمان و عدم تمایل آنها برای به‌روز بودن است (۲۳). این شواهد نشان می‌دهد که نیروی انسانی و توانایی‌های فناوری آنها در خلاقیت یک سازمان چگونه می‌تواند بمرتب تحول باشد.

آن چه می‌توان در نتیجه‌گیری انتهایی بیان کرد آن است که مدیران و محققان باید بیشتر بر نقش فناوری اطلاعات و ادغام آن از طریق طراحی وظایف انگیزشی شغل تأکید داشته باشند. مهم‌ترین تکنیکی که اخیراً مورد توجه قرار گرفته است هنرآفرینی شغل است که در آن، کارمندان به طور خلاقانه‌ای شخصاً طرح‌های شغلی را آن طور که مفید به نظر می‌رسند، شکل‌دهی مجدد می‌کنند. برگ و همکاران^۱ (۲۰۱۳) در تشریح این تکنیک بیان کردند که هنرآفرینان شغل این کار را برای ارزشمند کردن شغل خود انجام می‌دهند، اما مدیران عالی سازمان‌های ورزشی باید هوشیار باشند تا کارمندان از این تکنیک به طور خودآگاه یا ناخودآگاه بر خلاف اهداف استراتژیک سازمان استفاده نکنند (۲۴). این راه، هم به خلاقیت سازمانی در ورزش کمک می‌کند و هم مسیری را برای منابع انسانی هموار می‌کند تا به واسطه آن بتوانند به سطوح بالاتری از نیازهای فردی مانند خودشکوفایی و کمال دست یابند. لذا با توجه به این مؤلفه‌ها به نظر می‌رسد که کارمندان می‌توانند از طریق تعلقی که به شغل خود دارند، توانایی‌های فناوری خود را ارتقاء دهند و به خلاقیت سازمانی محیط‌های ورزشی کمک کنند.

در مجموع، باید بیان کرد که اگر مدیران به دنبال خلاقیت سازمانی هستند، می‌توانند تعلق شغلی را در کارمندان ایجاد و تقویت نمایند. این فرایند می‌تواند اعتقادات و جو سازمانی را تغییر و صلاحیت منابع انسانی در انتشار دانش را افزایش دهد. چنین مکانیزمی رابطه مستقیم با خلق ایده‌های جدید دارد. چون اگر کارمندان بر اساس جو سازمانی انتشار دانش بتوانند اطلاعات خوبی را بین یکدیگر به اشتراک بگذارند، در نهایت شرایط خوبی برای ایده‌پردازی‌های کاربردی به وجود می‌آید.

از طرف دیگر، ارتقاء مهارت‌های فناوری مرتبط با رایانه نیز می‌تواند در کنار توانمندسازی درونی شغل مانند تعلق شغلی راه دیگری برای ایجاد خلاقیت سازمانی باشد. به مدیران ورزشی پیشنهاد می‌شود که دو متغیر تعلق شغلی و مهارت‌های فناوری اطلاعات را توأمان به کار بگیرند تا در نهایت، از طریق اشتراک نظرات و اطلاعات، بهبود جو سازمانی و صلاحیت منابع انسانی، سازمان‌های ورزشی به سمت نوآوری، کارآفرینی و خلاقیت پیش روند.

1. Ghahreman Tabrizi, K., Tondnevis, F., Amirtash, A. M., Kadivar, P. (2005). Relationship between organizational culture and academic members' creativity of physical education departments among Iranian government universities. *Motor Sciences and Sport*, 1 (6), 139-150.
2. Boada-Grau, J., Sánchez-García, J. C., Prizmic-Kuzmica, A. J., and Vigil-Colet, A. (2014). Spanish adaptation of the Creative Potential and Practised Creativity scale (CPPC-17) in the workplace and inside the organization. *Psicothema*, 26 (1), 55-62.
3. Bratnica, K. (2013). Organizational Creativity. Doctoral dissertation, University of Economics in Katowice, Poland.
4. Mobarakabadi, H., Karami, M. (2013). Investigation of Relationship among the Organizational Culture and Creativity. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology* 7 (19), 4069-4071.
5. Sheykhaliade Heris, M., Tojjari, F., & Piri, I. (2011). Estimating the creativity from organizational culture among sport organization managers. *Sport Management*, 11, 99-117.
6. Alae Khoram, L., Samadi, A. (2013). Relationship of talent management and organizational creativity in Maskan bank of Hamedan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 18 (5), 728-731.
7. Alvani, S. M. (2009). General Management. Tehran: Ney Press, 37th ed.
8. Sobhani, Y., Honari, H., Shahlaee, J., Ahmadi, A. (2013). Relationship between information technology and knowledge management among sport federations. *Sport Management*, 17, 55-73.
9. Alizadeh, M., Forghani Ozaroudi, M. B., Tabaeian, S. A. (2014). Relationship between organizational culture and managers and physical educators among center education office of Mazandaran province. *Sport Management Review*, 24, 75-88.
10. Winand, M., Vos, S., Claessens, M., Thibaut, E., & Scheerder, J. (2014). A unified model of non-profit sport organizations performance: perspectives from the literature. *Managing Leisure*, 19 (2), 121-150.
11. Amabile, T. M. (2012). Componential Theory of Creativity. Working Paper, Harvard Business School.
12. Hajizade, S. (2012). Relationship between organizational climate and physical educators among schools of Rasht. MS dissertation, University of Guilan.
13. Sahraee, A., Sajjadi, S. N., & Afshari, M. (2013). Structural equation modeling in relationship between effectiveness and managers creativity among Islamic Republic of Iran's sport federations. *New Approaches on Sport Management*, 1 (1), 33-47.
14. Eydi, H. (2015). Analysis of Organizational effectiveness Approaches (Case Study: Sporting Organizations Field). *International Journal of Management Science*. 1-8.
15. Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
16. Mirhashemi, M. (2008). Predictors of job involvement among Islamic University of Azad professors. *Iranian Psychologists Journal*, 4 (15), 235-244.
17. FaridFathi, A. (2010). Relationship between use of information technology components and TQM in selected sport federations. MS dissertation, Allameh Tabatabaee University.
18. Hassanbeygi, M. (2010). A survey on role of knowledge management on organizational creativity. MS dissertation, Payam-e-Nour University of Tehran.

19. Fried, Y., Grant, A. M., Levi, A. S., Hadani, M., & Slowik, L. H. (2007). Job design in temporal context: a career dynamics perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 911–927.
20. Grant, A. M., Fried, Y., & Juillerat, T. (2010). *Work Matters: Job Design in Classic and Contemporary Perspectives*. American Psychological Association Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Washington D.C.: APA Books.
21. Taylor, T., Doherty, A., McGraw, P. (2015), *Managing People in Sport Organizations: A Strategic Human Resource Management Perspective*, 1, Elsevier, Oxford, UK.
22. Bakh Chenari, A., Eydi, H., & Abbasi, H. (2014). Analyzing the relations between organizational forgetting, organizational agility, and organizational performance (Case study: Sport and Youth Ministry). *Studies of Management Fundaments in Sport*, 1 (4), 19-28.
23. Rzavi, M. H., Loghmani, M., Razaghi, M. I., Manochehrinejad, M. (2014). Factor analyzing the barriers to use of information technology in physical education course of elementary schools. *Applied Researches on Sport Management*, 3 (2), 115-126.
24. Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. In B.