



Research Paper

Impact of Top-management Support on Innovative Processing and Creative Product Considering Mediating Role of Organizational Structure and Information Technology in Sports and Youth Offices

Hamid Reza Ghezelseflo¹, Taghi Ashouri²

1. Assistant Professor in Sport Management, Faculty of Humanities and Physical Education and Sport Sciences, Gonbad Kavous University, Gonbad, Iran.

2. PhD in Sport Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Mazadaran, Iran.

Received: 10 October 2020

Accepted: 17 February 2021

Extended Abstract

Summary

A proper and simultaneous application of technology management, knowledge management, and innovation management as a triangle of organizational efficiency is the key factor to success. Therefore, creating an efficient structural capacity in the form of supporting innovative activities along with dynamic organizational structures has always been the bedrock of creativity and effective change, which, in turn, leads to the empowerment of the organization in the competitive cycle.

Introduction

The coordination between strategic resources of the organization besides deployment of information system based on information technology generates innovation in operations processing, and consequently, leads to the introduction of new products and services. Therefore, the main purpose of this research work was investigate the impact of top-management support on the innovative processing and providing creative products considering the mediating role of organizational structure and information technology in the sports and youth offices.

Methodology and Approach

The present study is a correlational study, in which the data were collected descriptively and operated in the form of structural equation research. The statistical population of the study included all managers of the sports and youth departments of the three provinces of Golestan, Mazandaran, and Guilan, in which 200 people were selected by cluster sampling as the statistical sample of the study. The research tools included the Rana and Tipo (2013) top managers support questionnaire with 6 items, organizational structure synergy questionnaire with Mana information technology (2012) in the form of 6 items, and Kim creativity questionnaire (2012) including 10 items. It was set as a 5-point Likert scale (1: never to 5: very high). After confirmation of the contextual and visual validity of the questioner, the internal reliability was confirmed by the experts by the Cronbach's alpha method ($\alpha = 0.79$). Finally, after insurance of good fit of research model, the data was analyzed using the partial least squares technique (smart PLS) and the SPSS software.

Results and Conclusion

After making insurance of good fit index by triple-indices of Fornell and Larker (loading factors, composite reliability and average variance extracted), the results of path analysis showed that the top manager support had a significant effect on the innovation processing and production of innovative



products. The direct effect of the combination of structure and technology on the dimensions of innovation was also significant. The results also showed a significant effect of the managerial support on the integration of information technology and organizational structure. It is suggested that the top managers of sport departments should improve the quality of services by creating supportive policies as well as establishing technology-based organizational structures, while creating efficiency in their operational processes.

Keywords: Information Technology, Superior Support, Sport Organization, Competitive Advantage, Synergr.

Ethical Considerations: Compliance with Research Ethical Guidelines. In this study, the research articles that observed ethical points were used and an attempt to clearly report the results of previous studies with no bias. Honesty and fidelity have also been observed in the analysis of texts and citations

Funding: This article is based on a research project that was carried out with the financial support of Gonbad Kavous University with the aim of investigating and studying the effects of establishing technology and information technology and combining it with effective organizational structures on creating output and creative products through the implementation of entrepreneurial processes.

Authors' Contributions: All authors have participated in designing, implementing and writing all parts of the present study.

Conflicts of interest: The authors declared no conflict of interest

Acknowledgement: We thank all those who helped us in this study.

References

1. Abbas J, Zhang Q, Hussain I, Akram S, Afag. A. Sustainable Innovation in Small Medium Enterprises: Impact of Knowledge Management on Organizational Innovation through a Mediation Analysis using SEM Approach. *Journal of Sustainability*. 2020; 12: 2407. doi:10.3390/su12062407.
2. Jafari M B, Amirnejad G. Investigating Impact of Organizational Culture (based on Hopscotch Model) on Creativity. *Mission of government management*. 2018; 8(26):79-92 (Persian).
3. Jahandideh M A, Razavi M H, Hoseini M E. Explanation of Knowledge Management Optimization Model in Physical Education in Iran. *Contemporary Research in Sport Management*. 2018; 8(16):67-79 (Persian).
4. Nazari R, Gharah M A, Asadollahi S. Presenting the Relationship Model between Managers' Creativity and Customer Relationship Management and Its Role on Customer Loyalty in Isfahan Sport Clubs. *Applied Research in Sport Management*. 2019; 7(4):37-44. (Persian).
5. Nouri F, Gharchorlu N, Samadzadeh S, Ghahremani Nahr J. A Comparative Study of Factors Affecting Human Resource Productivity in Scientific and Technological Organizations of Selected Countries and Evaluation of Components in Academic Jihad. *Human Resources Studies*. 2019. (Persian).
6. Zhang Y, Khan U, Lee S, Salik M. The Influence of Management Innovation and Technological Innovation on Organization Performance. A Mediating Role of Sustainability. *Journal of Sustainability*. 2019; 11(495):2-21. Doi: 10.3390/su11020495.

To cite this article:

Ghezelseflo H R, Ashouri T. Impact of Top-management Support on Innovative Processing and Creative Product Considering Mediating Role of Organizational Structure and Information Technology in Sports and Youth Offices. *Mudriyyat-i manabi-i insani dar varzish (Human Resource Management in Sport)*. 2022; 9(2):301-319. <http://dx.doi.org/10.22044/shm.2022.10083.2276>

Corresponding Author: **Hamid Reza Ghezelseflo**

E-mail: h_ghezel@yahoo.com





تأثیر حمایت مدیران ارشد بر پردازش خلاقانه و محصول خلاقانه با توجه به نقش میانجی هم‌افزایی ساختار سازمانی و فناوری اطلاعات در ادارات ورزش و جوانان

حیدر رضا قزلسفلو^۱، تقی عاشوری^۲

۱. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم انسانی و تربیت بدنی، دانشگاه گنبد کاووس، گنبد کاووس، ایران

۲. دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه مازندران، بابل، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۱/۲۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۷/۱۹

چکیده

هدف: تناسب بین منابع استراتژیک سازمان در کنار به‌کارگیری سیستم‌های اطلاعاتی مبتنی بر فناوری اطلاعات، مولد خلاقیت در پردازش عملیات و به تبع آن ارائه محصول و خدمات جدید است؛ لذا هدف از این تحقیق، بررسی تأثیر حمایت مدیران ارشد بر پردازش خلاقانه و محصول خلاقانه با توجه به نقش میانجی هم‌افزایی ساختار سازمانی و فناوری اطلاعات در ادارات ورزش و جوانان بود.

روش‌شناسی: نمونه آماری تحقیق ۱۶۳ نفر از کارکنان و مدیران ستادی ادارات ورزش و جوانان بودند که به صورت نمونه‌گیری خوشه‌ای - تصادفی انتخاب شدند. ابزار تحقیق نسخه اصلاح شده پرسشنامه حمایت مدیران ارشد، پرسشنامه هم‌افزایی ساختار سازمانی با فناوری اطلاعات و پرسشنامه خلاقیت بود. پس از اطمینان از روایی صوری و محتوایی، پایایی درونی پرسشنامه نیز از طریق خبرگان دانشگاهی به روش آلفای کرونباخ تأیید گردید. پس از اطمینان از برازش ساختاری، برازش اندازه‌گیری و برازش کلی الگوی پژوهش، تحلیل مسیر الگوی پژوهش با استفاده از تحلیل عاملی داده‌ها انجام گردید.

یافته‌ها: پس از اطمینان از نکویی برازش مدل با استفاده از شاخص‌های سه‌گانه فورنل و لارکر (ضرایب بارهای عاملی، شاخص پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراجی)، نتایج تحلیل مسیر نشان داد، حمایت مدیران ارشد تأثیر معناداری بر پردازش خلاق و تولید محصول نو و خلاق دارد. اثر مستقیم هم‌افزایی ساختار و فناوری بر ابعاد خلاقیت نیز معنادار بود؛ همچنین نتایج تحقیق حاکی از تأثیر معنادار حمایت مدیران بر هم‌افزایی فناوری اطلاعات با ساختار سازمانی بود.

نتیجه‌گیری: نتایج تحقیق حاضر نشان داد، مدیران ارشد سازمان‌های ورزشی می‌توانند از طریق ایجاد سیاست‌های حمایتی و همچنین استقرار ساختارهای سازمانی مبتنی بر فناوری ضمن ایجاد کارایی در فرآیندهای عملیاتی خود، کیفیت خدمات خود را بهبود دهند.

واژه‌های کلیدی: فناوری اطلاعات، حمایت مافوق، سازمان‌های ورزشی، مزیت رقابتی، هم‌افزایی.

نویسنده مسئول: حمید رضا قزلسفلو

تلفن: ۰۹۱۱۳۷۶۶۳۷۲

E - mail: h_ghezel@yahoo.com



مقدمه

سازمان‌های امروزی در محیطی فعالیت می‌کنند که مهمترین خصیصه آن ایجاد تناسب با تغییرات فناوریک و تلاش در کسب مزیت رقابتی انحصاری است. در این شرایط سازمان‌ها به منظور ارائه محصول و خدمات جدید، باید ساختاری برگزینند که بتوانند ادراکات افراد از خدمات ارائه شده را تغییر داده و خط فکری آنها را به سمت نگرش‌های همسو با اهداف سازمان سوق دهد (۱). به‌طور قطع این تغییر مستلزم ایجاد هم‌افزایی هوشمند و منطقی بین ساختار سازمانی و فناوری کاربردی با هدف تقویت خلاقیت در کانال‌های پردازش محصول و خدمات و دستیابی به یک مزیت رقابتی ویژه و غیرمشابه است (۲). در این راستا، مهمترین استراتژی تعدیل ساختار سازمانی و فناوری است، به گونه‌ای که با ایجاد ساختارهای منعطف و کارا، تغییرات سازنده‌ای را در روال‌های کاری ایجاد نموده و کیفیت مسئولیت‌ها و وظایف حوزه عملیاتی خود را بهبود بخشند؛ اما از آنجایی که در جریان رقابت اقتصادی فشرده بین سازمان‌های فعال در یک حوزه مشترک، عدم قطعیت مشخصه اصلی قطعیت است (۳)، ساختار سازمانی و نیروی انسانی می‌تواند به عنوان اهرمی قدرتمند، جریانی پویا از عملکرد و نوآوری را به سازمان تزریق می‌کند (۴). به اعتقاد غلامرضاتبار (۲۰۱۸)، به‌کارگیری صحیح و همزمان مدیریت فناوری، مدیریت دانش و مدیریت نوآوری به عنوان مثلث کارایی سازمانی، بستر ساز موفقیت است (۳)؛ لذا ایجاد ظرفیت ساختاری کارا در قالب حمایت و پشتیبانی از فعالیت‌های نوآورانه همواره در کنار ساختارهای پویای سازمانی بستر ساز خلاقیت و تغییرات اثربخش بوده که این امر به نوبه خود سبب توانمندسازی سازمان در چرخه رقابت می‌گردد (۵). در این بین نقش چشمگیر حمایت مدیران ارشد در همراستا قرار دادن برآیند فعالیت‌های منابع انسانی با عملیات پردازش پروژه‌ها به شیوه مطمئن‌تر و حرکت به سمت اهداف مرکزی سازمان، بیش از پیش مورد توجه متخصصان علوم رفتاری قرار گرفته است (۶). مرور سیر پیشرفت سازمان‌های پیشرو در قالب ویژگی‌های ساختاری و مدیریتی کشورهای آلمان، انگلستان، ترکیه و کره جنوبی موید این واقیت است که در متن قرار دادن مولفه‌های حمایت مدیران، ساختارهای سیال و منعطف، توجه به استراتژی‌های خلاقیت و نوآوری و مدیریت اثربخش و کارا توانسته است، ویژگی رقابت‌پذیری مطمئنی را برای این سازمان‌ها ایجاد نماید (۷). انجمن آموزش و توسعه منابع انسانی آمریکا^۱ نیز در گزارش خود اعلام کرده است که موفقیت هر برنامه‌ای در گرو پشتیبانی، مشارکت، تخصص و مسئولیت مدیران است (۵). بررسی‌های انجام شده در حوزه مدیریت ورزشی حاکی از آن است که وجود رفتارهای حمایتی در مقایسه با دیگر متغیرهای سازمانی، رفتارهای نگرشی افراد را متحول کرده و موجب افزایش درگیری شغلی و عملکرد فرآینقی کارکنان می‌شود که این مقوله محرک توانمندی در ایجاد ایده‌های نو است (۸). به اعتقاد ایلداز^۲ (۲۰۱۷)، میزان حمایت مدیران ارشد از کارکنان بستر ساز مشارکت بیشتر و پذیرش اهداف سازمانی است که مهمترین پیامد آن اختصاص تمام وقت و انجام کامل وظایف است که این موضوع به نوبه خود تقویت‌کننده حس تعلق، تعهد و اشتیاق^۳ کارکنان است (۹). قربانی و همکاران (۲۰۱۸)، نیز پیرو مطالعات خود در سازمان‌های ورزشی اظهار داشتند که پشتیبانی و حمایت مدیران در قالب مدیریت مشارکتی رابطه معکوسی با ساختارهای مکانیکی با ویژگی‌های تمرکز، پیچیدگی و رسمیت بالا دارد در حالی که رابطه مستقیم و معناداری با ابتکار و خلاقیت کارکنان دارد (۴). در تحقیقی مشابه، حقیقی و همکاران (۲۰۱۸) نیز طی بررسی‌های خود در ادارات ورزش جوانان گزارش کردند که وجود ساختارهای حامی و عوامل انسانی به همراه توجه به تغییرات فناورانه فزاینده از ملزومات سازمان‌های ورزشی امروزی در دستیابی به کارایی است (۱۰)؛ لذا میزان استقبال مدیران از مشارکت کارکنان در تعیین اهداف سازمان‌های ورزشی، می‌تواند کارکردهای مثبت فردی، شغلی و سازمانی را به همراه داشته باشد. در همین راستا نتایج پژوهش‌های انجام شده در سازمان‌های پیشرو موید آن است که ظرفیت خلاقیت

1. American Society for Training and Development
2. Yildaz
3. Enthusiastic, Belonging and Commitment sense



سازمانی در وهله نخست از سیاست‌های حمایتی نشأت می‌گیرد. در همین راستا عباس^۱ و همکاران (۲۰۲۰)، اظهار داشتند که استقرار فرهنگ‌های حمایتی سازمانی مولد خلاقیت پایدار در محصول و خدمات بوده که این امر به نوبه خود رشد پایدار را سبب می‌شود (۱۱). از سوی دیگر در عصر هزاره سوم که به عصر فناوری با مشخصه‌های عدم اطمینان، پیچیدگی و تغییرات فزاینده فناوری شهرت یافته است، حرکت به سوی موفقیت و برتری دائمی، در گرو برخورداری از توانمندی‌هایی است که در هر لحظه پاسخگوی نیازها و انتظارات خاص مشتریان باشد (۱۲). این بهبود و حرکت به سوی جلو، نیازمند سینرژی کاملی از نیروی انسانی خلاق است که از یک سو در جستجوی برقراری روابط کاری موثر عمل کرده و از سوی دیگر به دنبال تجهیز شدن به زیرساخت‌های مرتبط با فناوری مدرن و پیشرفته است (۱۳).

از جمله سازمان‌های فعال در سطح جامعه، سازمان‌های ورزشی می‌باشند که به دلیل ارائه طیف وسیعی از فعالیت‌های آموزشی، خدماتی و تولیدی، نیاز به سنت‌شکنی در روال‌های کاری و ایجاد ساختارهای کارا در آنها بیش از پیش احساس می‌گردد (۱۴). این مقوله سبب گشته است، در دهکده کوچک جهانی امروزی مدیران سازمان‌های ورزشی برای دستیابی به ترکیبی مناسب از راهبرد، انگیزش و تعالی سازمانی به‌طور چشمگیری به فناوری اطلاعات مبتنی بر خلاقیت روی بیاورند تا از این طریق ضمن افزایش کارایی شیوه‌های راهبردی و برنامه‌های عملیاتی، تصمیمات اثربخش اتخاذ نموده و در جهت تامین اهداف استراتژیک سازمان قدم بردارند (۱۵). نتایج پژوهش‌های انجام شده در سازمان‌های ورزشی موفق شاهدهی بر این ادعا است که به‌کارگیری فناوری اطلاعات توانسته است کارکردهای مهمی در زمینه تولید محصول خلاق و نو (۱۶، ۱۷)، کارآفرینی (۱۶)، بازاریابی و پردازش اطلاعات (۱۶، ۱۸)، مدیریت الکترونیک داوطلبان و عوامل ستادی (۱۹)، مدیریت ارتباط با مشتری (۱۹، ۲۰)، رویدادهای ورزشی و رسانه‌ها، کیفیت محصول از قبیل تجهیزات برگزاری از قبیل اسکوربردهای هوشمند، ویدئو کمک داور و ابزار تجزیه و تحلیل رویدادها توسط مربیان و حوزه پزشکی ورزشی و شاخه‌های علوم ورزشی (۲۱) داشته باشد. از این‌رو رمز موفقیت سازمان‌های مادر علاوه بر موارد فوق، استقرار سیستم‌های اطلاعاتی و بهره‌گیری از قابلیت‌های فناوری اطلاعات در حوزه‌های مختلف سازمانی است (۱). درحقیقت همزمان با سرعت گرفتن ورود فناوری به سازمان‌ها، مقوله توانایی مدیران در ایجاد سازگاری بین ساختارها با سیستم‌های اطلاعاتی از طریق نقش تسهیل‌کننده مدیریت حامی و در نهایت بهره‌مندی از این هماهنگی در راستای ایجاد شیوه‌های جدید انجام وظایف و ارائه محصول و خدمات نو به‌شدت قوت گرفته است (۱۲). به‌عبارتی برخورداری از حمایت مدیران بالادستی به همراه ایجاد ساختارهای بدون مرز، محرکی توانمند در فعال‌سازی نوآوری از طریق کاربرد دانش در زنجیره خدمات سازمان‌ها است (۳)؛ اما علی‌رغم اثرات چشمگیر فناوری اطلاعات بر ابعاد مختلف متغیرهای فردی و سازمانی و از جمله خلاقیت، بررسی فضای سازمانی سازمان‌های ورزشی حاکی از عدم شیوع و استقبال این پدیده از سوی منابع انسانی صفی و ستادی در صنعت ورزش است (۱۵)؛ بنابراین می‌توان ادعا کرد که گرایش در کاربرد روش‌های نوین در برقراری ارتباط کارا از طریق سیستم‌های اطلاعاتی و ارائه محصول و خدمات دلخواه مشتریان، فلسفه و مأموریت اصلی سازمان‌های موفق را تشکیل می‌دهد (۲۰، ۲۲). در این سازمان‌ها، سیستم‌های اطلاعاتی به روز و کارا، اهمی حمایتی است که کارکرد رقابتی به آنها داده و سبب می‌شود تا سازمان‌ها در ارائه خدمات به مشتریان، در هر زمان یک گام جلوتر از رقبای خود قرار بگیرند و این همان مزایای سرمایه‌گذاری اطلاعاتی است که مولد خلاقیت و نوآوری است (۱۸)؛ اما باید توجه داشت که دو مقوله خلاقیت و استقرار سیستم‌های اطلاعاتی به‌طور چشمگیری وابسته به میزان حمایت مدیران از استقرار شیوه‌های نوین انجام فرآیندهای کاری و همچنین گزینش ساختار سازمانی متناسب با راهبرد و تخصص نیروی انسانی است. به نحوی که متبلور کردن خلاقیت نیازمند ایجاد فضای کاری متحرک، مشوق و مستعد است (۲۳). نتایج پژوهش‌های انجام شده در حوزه سازمانی حاکی از آن است که فناوری و نوآوری در ترکیب با سرمایه و استعداد‌های انسانی می‌توانند در شرایط بحران اقتصادی به مثابه موتور رشد و توسعه

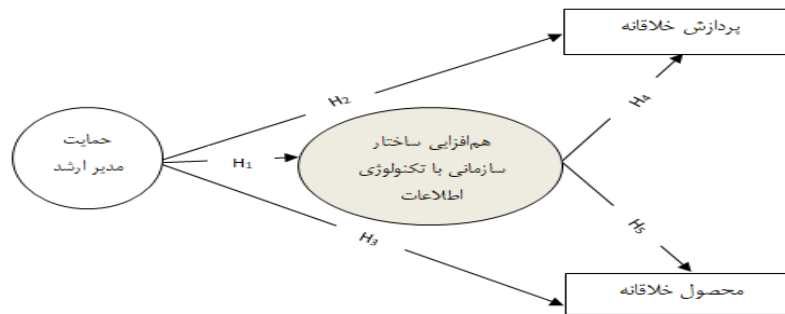
1. Abbas



سازمان عمل نماید؛ اما اولین و مهمترین گام در حرکت به سوی نوآوری وجود ساختاری باز جهت استقبال و پذیرش ایده‌ها و مفاهیم نو است (۲۴). در حقیقت مدیریت اطلاعات و فناوری اطلاعات سنگ بنای خلاقیت فناوری محور است که بی‌تردید تامین اهداف آتی سازمان را از طریق ترکیب و ایجاد سینرژی بین عملکرد مدیران، فرآیندها، ساختار و درنهایت فناوری خلاقانه میسر می‌سازد (۱). در همین راستا بررسی ویژگی‌های سازمان‌های موفق نیز مبین آن است که برخورداری از ساختار سازمانی کارا و پشتیبان، ایجاد روابط کاری مطلوب، استقرار سیاست‌های جذب و حفظ نیروی انسانی متخصص به همراه گرایش به کاربرد فناوری‌های اثربخش، تضمین بقای بلندمدت سازمان‌ها در شرایط کاری ناپایدار را تشکیل می‌دهد (۱۳، ۲۱، ۲۴). ساختار سازمان‌های ورزشی نیز مشابه سایر سازمان‌های خدماتی و بازرگانی است، اما از آنجا که در این سازمان‌ها تمام امور بر اساس روابط بین افراد نهاده شده است، نیاز به ابزار انسانی و نرم‌اداره سازمان بیش از هر سازمان دیگری احساس می‌شود (۲۵). در این سازمان‌ها برای اطمینان از حصول اهداف استراتژیک تعیین شده توسط مدیران ارشد، همواره شیوه‌های مدیریتی موفق و کارآمد، فضای کاری مناسب و تقویت حس اعتماد و مسئولیت‌پذیری مدنظر قرار گرفته است که به نظر می‌رسد، این مقوله همان حلقه مفقوده بسیاری از سازمان‌های ورزشی ناموفق است (۴).

لذا بنیادی‌ترین مولفه تاثیرگذار بر این هم‌افزایی، طراحی و ساخت ساختار سازمانی کارا است که ضمن مهیا نمودن زیرساخت‌های کسب موفقیت، مولد انگیزش، خلاقیت و استقلال نیروی انسانی باشد (۲۴). ساختار سازمانی تعیین‌کننده نوع ارتباطات، تصمیم‌گیری و گزارش دهی و سلسله مراتب اختیار بوده و چهره کاملی از کارایی سازمان را بازتاب می‌نماید (۲۶). برخورداری از ساختار منعطف با ویژگی‌های ارگانیک در کنار به‌کارگیری از فناوری‌های اطلاعاتی مهمترین ابزاری است که سازمان‌ها در پی آن هستند. مهمترین ویژگی ساختارهای ارگانیک برخورداری از محیط سازمانی انعطاف پذیر، روابط افقی، اهداف متنوع، فناوری متغیر و رسمیت و تمرکز حداقلی است (۴). در پژوهش‌های جدید انجام شده مولفه دیگری تحت عنوان فناوری اطلاعات و اثرات متقابل آن بر خلاقیت و ساختار مورد بررسی قرار گرفته است. البته استقرار فناوری‌های جدید نیز ساختار سازمانی را تحت الشعاع قرار داده و ساختارهای سلسله مراتبی را به سمت ساختارهای تخت تغییر می‌دهد که این مقوله نیز در پژوهش‌های متعدد مورد بررسی و تایید قرار گرفته است. علوی (۲۰۱۷) و یزدان‌پناه و همکاران (۲۰۱۷)، در این خصوص اظهار داشته‌اند که گزینش ساختارهای مولد خلاقیت و حمایت مدیران سازمان‌های ورزشی از طریق استقرار سیستم‌های اطلاعاتی نوین، مرز تفاوت بین سازمان‌های موفق با سایر سازمان‌ها است. بر اساس نتایج پژوهش‌های آنها به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ساختارهای ارگانیک در ادارات ورزش و جوانان تقویت‌کننده ابتکار، عدم تردید در بروز ایده‌های خلاق، استقبال از ظرفیت‌های فناوری در ارائه خدمات، احساس شایستگی، مهم بودن، موثر بودن و درنهایت کارایی سازمانی است (۱۵، ۲۷). لذا توجه به متغیرهای فردی و ویژگی‌های شغلی به عنوان دو عامل موفقیت سازمان‌ها، موید آن است که در سازمان‌های ورزشی وجود ساختاری متناسب با اهداف مدیران ادارات ورزش و جوانان مستلزم توانایی مدیران در ایجاد فضای کاری منعطف جهت ایجاد انگیزش و به تبع آن نمایش قابلیت‌ها و توانایی‌های کارکنان است (۴). جهان‌دیده و همکاران (۲۰۱۸) با تاکید به تعامل دوسویه بین متغیرهای سازمانی با رویکرد دانش‌محور در ادارات تربیت بدنی آموزش و پرورش کشور، گزارش کردند که برخورداری از ساختار سازمانی متناسب با مهارت منابع انسانی و تمایل به کاربرد فناوری اطلاعات از الزامات سازمان‌های ورزشی امروزی است (۲۸). از آنجایی که بخش عمده‌ای از موفقیت سازمان‌های ورزشی با خلاقیت کارکنان مرتبط است، ایجاد سازمانی فعال و پویا، رابطه‌ای دوسویه با شایستگی‌های شغلی و مهارت‌های فنی کارکنان دارد (۱۵)، لذا سازمان‌های فعال در حوزه ورزش به دلایلی از قبیل تنوع وظایف، ارائه خدمات متنوع، وجود مشتریان متنوع، بازارهای پر رقابت و همچنین جهانی شدن صنعت ورزش با تغییرات لحظه‌ای مواجهه می‌شوند که این امر عدم توفیق در انجام امور را سبب شده است؛ بنابراین به نظر می‌رسد که گزینش ساختار و تشکیلات متناسب با نیازهای بازار رقابتی از مهمترین عوامل تسهیل‌کننده خلاقیت و نوآوری در این سازمان‌ها است که برخورداری از آن تا حد زیادی می‌تواند

خلاء موجود در زمینه رقابت‌پذیری و بهره‌وری با بازارهای مشابه را مرتفع سازد (۲۳)؛ لذا در پژوهش حاضر با مد نظر قراردادن عوامل سازمانی موسسات هزاره سوم، مدل ترکیبی از هم‌افزایی ساختار و فناوری جهت تبیین خلاقیت مطابق با الگوی تفهیمی پژوهش (شکل ۱)، با هدف بررسی نقش ساختارهای فناوری محور و حمایت مدیران ارشد در ارائه محصول و خدمات خلاق مورد مطالعه قرار گرفته است.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

Figure 1. Conceptual model of research

روش‌شناسی

تحقیق حاضر از نوع پژوهش‌های همبستگی بود که داده‌ها به روش توصیفی گردآوری شده و در قالب پژوهش‌های از نوع معادلات ساختاری عملیاتی گردید. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران ستادی ادارات ورزش و جوانان سه استان گلستان، مازندران و گیلان بود (۴۲۳ نفر) که با توجه به حداقل تعداد مورد نیاز در پژوهش‌های از نوع معادلات ساختاری، تعداد ۲۰۰ نفر به صورت نمونه‌گیری خوشه‌ای به‌عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند ($10 \leq N \leq 50$) (۲۹). در نهایت پس از حذف پرسشنامه‌های ناقص و غیر معتبر، تعداد ۱۶۳ پرسشنامه صحیح و کامل مورد استفاده قرار گرفت. ابزار پژوهش پرسشنامه لیکرتی پنج‌ارزشی با مقیاس (۱: هرگز تا ۵: بسیار زیاد) بود؛ اما از آنجایی که پرسشنامه تحقیق در سازمان‌های ورزشی داخل کشور مورد استفاده قرار نگرفته بود، ابتدا پرسشنامه در اختیار ۱۰ نفر از مدیران ستادی ادارات ورزش و جوانان قرار گرفت. پس از اعمال اصلاحات و تغییرات در برخی از اصطلاحات و کلمات مورد استفاده شده و تغییر محتوای برخی از گویه‌ها، روایی صوری و محتوایی آن توسط ۱۵ نفر از اساتید مجرب پرسشنامه‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ برای متغیرهای پژوهش شامل حمایت مدیران ارشد، هم‌افزایی ساختار با فناوری اطلاعات، پردازش خلاق و محصول خلاق به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۷۹، ۰/۸۶ و ۰/۸۳ به دست آمد که حاکی از ثبات ابزار اندازه‌گیری بود. ابزار تحقیق در سه بخش شامل، پرسشنامه حمایت مدیران ارشد رانا و تیپو^۱ (۲۰۱۳) با (۶ گویه) (۳۰)، پرسشنامه هم‌افزایی ساختار سازمانی با فناوری اطلاعات مانا^۲ (۲۰۱۲) در قالب (۶ گویه) (۳۱)، پرسشنامه خلاقیت در دو بعد پردازش خلاق و محصول خلاق، کیم و همکاران^۳ (۲۰۱۲) شامل ۱۰ گویه (۳۲) که به صورت مقیاس لیکرتی ۵ ارزشی (۱: هرگز تا ۵: بسیار زیاد) تنظیم شده بود، استفاده گردید. در نهایت پس از اطمینان از شاخص برازش الگوی پژوهش بر مبنای شاخص‌های سه‌گانه (برازش ساختاری، برازش اندازه‌گیری و برازش کلی الگوی پژوهش) (۳۳، ۳۴). با توجه به مزیت‌های نرم افزار پی‌ال‌اس

1. Ryan and Tipu
2. Manna
3. Kim

در عدم پیش فرض نرمال بودن داده‌ها و همچنین نیاز کمتر به تعداد نمونه‌های آماری، داده‌ها با استفاده از نرم افزار اسمارت پی‌ال‌اس و نرم افزار اسپاس^۱ نسخه ۲۱ در بخش آمار توصیفی، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌ها در جدول ۱ گزارش شده است. ۶۲/۷ درصد از نمونه‌های آماری را گروه مردان تشکیل دادند. در مورد متغیر سابقه خدمت، بیشترین فراوانی متعلق به گروه بیشتر از ۱۰ سال بود که ۴۳ درصد کل نمونه‌ها را شامل می‌شدند. در متغیر سطح تحصیلات نیز ۴۳/۵ درصد از مدیران ستادی دارای مدرک تحصیلی کاردانی و کارشناسی بودند (جدول ۱).

جدول ۱. مشخصات جمعیت شناختی نمونه‌های پژوهش
Table 1. Demographic characteristics of research samples

متغیر	تعداد	درصد
جنسیت		
مرد	۱۰۲	۶۲/۷
زن	۶۱	۳۷/۳
سابقه خدمت		
کمتر از ۳ سال	۱۲	۷/۴
بین ۳ تا ۵ سال	۱۷	۱۰/۴
بین ۶ تا ۱۰ سال	۶۴	۳۹/۳
بیشتر از ۱۰ سال	۷۰	۴۲/۹
سطح تحصیلات		
کاردانی و کارشناسی	۷۱	۴۳/۵
کارشناسی ارشد	۵۹	۳۶/۲
دانشجوی دکتری و دکتری	۳۳	۲۰/۳

به منظور تحلیل داده‌ها، پس از ترسیم الگوی پژوهش در نرم‌افزار، گویه‌های پرسشنامه به سازه‌های مرتبط اختصاص داده شد. بر اساس روابط بین متغیرهای آشکار و متغیر پنهان، الگوی مفهومی پژوهش شامل پنج مسیر مستقیم و دو مسیر غیرمستقیم بود (شکل ۱). برازش الگو بر مبنای سه معیار برازش اندازه‌گیری و برازش ساختاری و برازش کلی الگو بررسی گردید. برای بررسی برازش اندازه‌گیری شاخص‌های الگوی پژوهش، پایایی شاخص‌ها مطابق با ملاک‌های سه‌گانه فورنل و لارکر^۲ (۱۹۸۱) (ضرایب بارهای عاملی، پایایی ترکیبی و روایی همگرا و واگرا با توجه به میانگین واریانس استخراجی) بررسی گردید (۳۳). ضریب پایایی سازه‌ها (آلفای کرونباخ) و مقادیر بار عاملی متغیرهای آشکار به عنوان اولین ملاک بررسی گردید. نتایج این بررسی حاکی از آن بود که با توجه به میزان بار عاملی گویه‌ها (بیشتر از ۰/۵) (جدول ۲)، اولین ملاک تأیید می‌گردد. دومین ملاک بررسی پایایی سازه‌ها، ضریب دیلون - گلداشتاين یا پایایی ترکیبی^۳ (شاخص سازگاری درونی مدل) سازه‌ها است (۰/۷ > α). مقادیر بالای ۰/۷ نشان دهنده وجود پایایی مناسب برای مدل اندازه‌گیری است (۳۴)؛ لذا با توجه به مقادیر گزارش شده برای این شاخص آماری در جدول ۲، این شاخص نیز حاکی از پایایی قابل قبول سازه‌ها بود. میانگین واریانس استخراج شده^۴ سومین ملاک جهت بررسی روایی همگرای سازه‌ها است (۳۴). همان‌طور که در جدول ۲ ارائه شده است، با توجه به مقادیر بالاتر از ۰/۵ میانگین واریانس استخراجی سازه‌ها، روایی همگرا این شاخص‌ها نیز تأیید گردید. در نهایت در بررسی روایی واگرا، از آنجایی که مقادیر جذر

1. Statistical Package of Social Science software
2. Fornell and Larcker
3. Composite Reliability (CR)
۴. Average Variance Extracted (AVE)



میانگین واریانس استخراجی تمامی متغیرها (قطر اصلی ماتریس) از مقدار همبستگی میان آنها بیشتر بود (جدول ۳)، می‌توان نتیجه گرفت، الگو از روایی و اگر مناسب و برازش خوب مدل‌های اندازه‌گیری برخوردار است (۳۳، ۳۴).

جدول ۲. ارزیابی پایایی، روایی و برازش الگوی پژوهش

Table 2. Evaluation of reliability and validity and the fit good of the research model

میانگین واریانس استخراجی	پایایی ترکیبی	KMO	آلفای کرونباخ	بارعاملی	مقدار تی	گویه	سازه
۰/۶۴	۰/۸۹	۰/۸۷۱	۰/۸۴	۰/۸۱۲	۳۱/۸۷	TMS _۱	حمایت مدیران ارشد
				۰/۷۶۴	۲۹/۳۸	TMS _۲	
				۰/۸۳۱	۱۷/۹۳	TMS _۳	
				۰/۷۹۱	۴۱/۵۲	TMS _۴	
				۰/۸۲۷	۳۴/۶۱	TMS _۵	
۰/۷۲	۰/۸۴	۰/۸۱۶	۰/۷۹	۰/۷۸۳	۴۱/۲۹	OSIT _۱	هم‌افزایی ساختار و فناوری اطلاعات
				۰/۸۳۵	۳۳/۰۷	OSIT _۲	
				۰/۶۹۴	۳۸/۴۷	OSIT _۳	
				۰/۸۱۶	۴۳/۶۲	OSIT _۴	
				۰/۷۸۷	۲۹/۷۲	OSIT _۵	
				۰/۷۷۸	۴۷/۸۲	OSIT _۶	
۰/۵۸	۰/۸۲	۰/۷۸۳	۰/۸۶	۰/۷۶۲	۳۵/۵۴	PI _۱	پردازش خلاق
				۰/۸۰۱	۴۱/۶۸	PI _۲	
				۰/۷۴۱	۳۶/۷۳	PI _۳	
				۰/۷۰۸	۱۸/۲۷	PI _۴	
				۰/۷۹۹	۴۲/۳۱	PI _۵	
۰/۶۱	۰/۸۱	۰/۷۶۲	۰/۸۳	۰/۷۳۹	۲۷/۶۱	PI _۱	محصول خلاق
				۰/۸۴۷	۳۴/۵۹	PI _۲	
				۰/۸۳۱	۳۷/۴۷	PI _۳	
				۰/۷۶۲	۳۸/۵۹	PI _۴	
				۰/۸۱۶	۲۶/۸۴	PI _۵	

جدول ۳. بررسی روایی و اگرایی شاخص هایمدل پژوهش به روش فورنل و لاکر

Table 3. Examining the validity of different indicators of the research model by Fornell and Locker method

محصول خلاقانه	پردازش خلاقانه	هم‌افزایی ساختار و فناوری	حمایت مدیران	سازه
			۰/۸۰	حمایت مدیران
		۰/۸۴۸	۰/۴۱۹	هم‌افزایی ساختار و فناوری
	۰/۷۶۱	۰/۲۸۴	۰/۳۷۲	پردازش خلاقانه
۰/۷۸۱	۰/۵۱۷	۰/۳۸۴	۰/۴۲۶	محصول خلاقانه

به منظور اطمینان از برازش بخش ساختاری الگوی پژوهش، معیار اول توجه به ضرایب معناداری t است (۲۳) که مقادیر آن براساس تحلیل خودگردان‌سازی^۱ در جدول شماره ۲ گزارش شده است (مقدار t). با توجه به مقادیر t که در شکل شماره ۲ و همچنین جدول شماره ۲ مشخص است، کلیه مقادیر به دست آمده برای متغیرهای مشاهده شده بیشتر از $1/96$ است که این امر حاکی از معناداری تمامی گویه‌ها و روابط میان متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد است. مقادیر R^2 ، Q^2 و f^2 از دیگر

1. Bootstrapoing



معیارهای بررسی برازش ساختاری الگوی پژوهش است. اصلی‌ترین معیار در ارزیابی مدل ساختاری، ضریب تعیین است که به مقدار واریانس تبیین شده توسط سازه‌های برون‌زا اشاره دارد. مطابق با مقادیر گزارش شده در جدول ۴، ضرایب R^2 برای متغیر هم‌افزایی ساختار و فناوری (۰/۶۱)، متغیر پردازش خلاق (۰/۶۳) و متغیر محصول خلاق (۰/۶۵)، بیانگر اثرگذاری متغیرهای برون‌زا بر متغیر درون‌زا (وابسته) است؛ لذا با توجه به مقادیر ملاک ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به ترتیب برای اثرگذاری ضعیف، متوسط و قوی برای شاخص ضریب تعیین (۲۳)، می‌توان نتیجه گرفت که متغیر حمایت مدیران و متغیر هم‌افزایی ساختار و فناوری دارای اثرگذاری متوسط و قوی بر متغیر برون‌زای ابعاد خلاقیت هستند؛ همچنین در بررسی مقادیر Q^2 برای متغیرهای پژوهش، با توجه به مقادیر ملاک ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ برای اثرگذاری ضعیف تا قوی (۲۳)، توجه به ضرایب متغیرهای پژوهش، حاکی از قدرت پیش‌بینی قوی در این معیار بودند. شاخص اندازه تأثیر (f^2)، شدت رابطه بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. با توجه به مقادیر ۰/۲۷ برای متغیر هم‌افزایی، حاکی از اثرگذاری مطلوب متغیر برون‌زا و برخورداری از برازش ساختاری مطلوب الگوی پژوهش است (جدول ۴).

جدول ۴. نتایج آزمون برازش ساختاری الگوی پژوهش

Table 4. The results of the research structural evaluation of research model

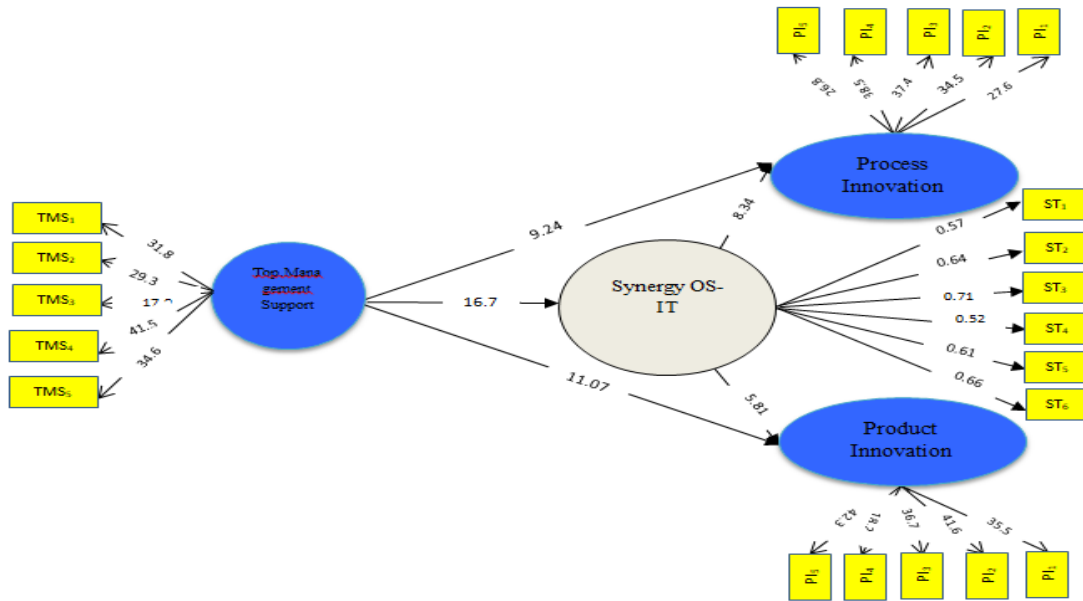
متغیرها	R^2	Q^2	f^2
هم‌افزایی ساختار و فناوری	۰/۶۱	۰/۳۹	۰/۲۷
پردازش خلاق	۰/۶۳	۰/۲۶	-
محصول خلاق	۰/۶۵	۰/۱۹	-

در نهایت به منظور بررسی برازش الگوی پژوهش در دو بخش ساختاری و اندازه‌گیری، شاخص نکویی برازش استفاده گردید. برای این شاخص سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر معرف ضعیف، متوسط و قوی می‌باشند. این معیار از طریق محاسبه حاصل‌ضرب میانگین مقادیر اشتراک^۱ در ضریب تعیین R^2 بدست می‌آید که در آن مقدار مجموع سازه‌ها تنها از متغیرهای پنهان مرتبه اول وارد محاسبه زیر می‌گردد (۲۳)؛ بنابراین از آنجایی که مقدار شاخص نکویی برازش برای الگوی پژوهش حاضر برابر ۰/۴۶۴ است، برازش مطلوب الگوی پژوهش تأیید می‌گردد. مطابق با خروجی تحلیل معادلات ساختاری متغیر برون‌زای حمایت مدیران ارشد تأثیر مستقیم و معناداری بر هم‌افزایی ساختار سازمانی و فناوری اطلاعات داشت ($t > \pm 1/96$, $P = 0/001$).

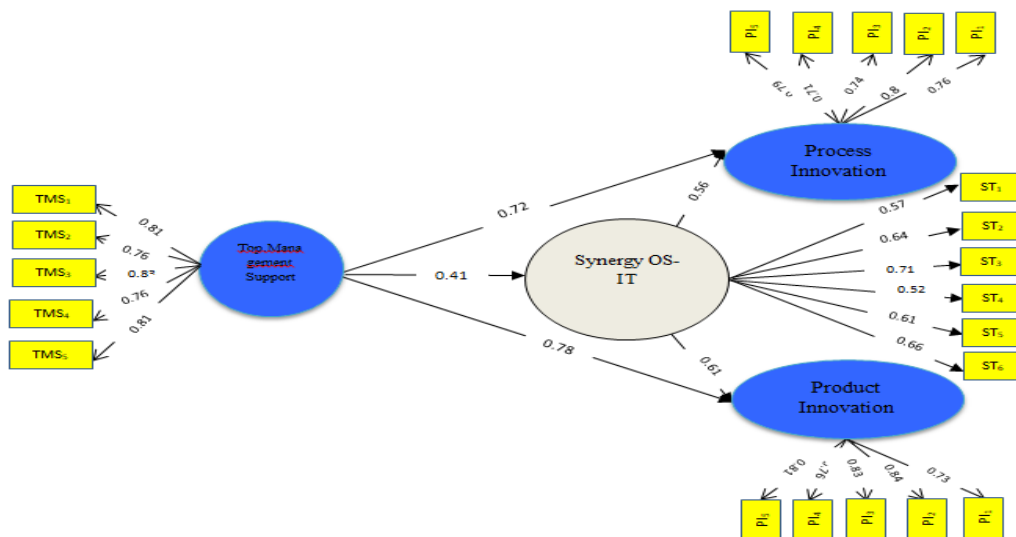
(جدول ۲ و شکل ۳). $(\beta = 0/41, t = 16/79)$

فرضیه دوم و سوم پژوهش در بررسی تأثیر حمایت مدیران ارشد بر متغیر درون‌زای ابعاد خلاقیت در قالب سازه پردازش خلاق و سازه محصول خلاق، نشان داد که با توجه به مقادیر آماری ارزش تی و بار عاملی، فرضیه تأثیر معنادار حمایت مدیران بر دو متغیر پنهان پردازش خلاق ($\beta = 0/72, t = 9/24$) و تولید محصول نو و خلاق ($\beta = 0/78, t = 11/07, t > \pm 1/96$) تأیید می‌گردد. لذا می‌توان اظهار داشت که میزان حمایت مدیران ارشد تأثیر معناداری بر عملیات پردازش خلاقانه و وظایف کارکنان و تولید محصول و خدمات جدید دارد. براساس فرضیه چهارم و پنجم، تأثیر متغیر آشکار هم‌افزایی ساختار سازمانی و فناوری اطلاعات بر دو بعد خلاقیت (پردازش خلاق و محصول خلاق) بررسی گردید. نتایج تحلیل معادلات الگوی پژوهش حاکی از آن بود که متغیر آشکار تأثیر معناداری بر پردازش خلاق ($t > \pm 1/96, t = 8/34, \beta = 0/56$) و محصول خلاق ($t > \pm 1/96, t = 5/81, \beta = 0/61$) دارد (شکل ۳).

اما با توجه به موقعیت متغیرها در الگوی پژوهش، متغیر هم‌افزایی ساختار سازمانی و فناوری اطلاعات به عنوان یک سازه میانجی و تعدیل‌کننده بین دو سازه حمایت مدیران ارشد و ابعاد خلاقیت بود. درحقیقت فرضیه اصلی پژوهش حاضر از این سوال نشأت گرفته است که آیا متغیر میانجی تأثیر تعدیلی در رابطه بین متغیر آشکار (حمایت مدیران ارشد) با متغیر پنهان^۱ (خلاقیت) دارد؟ به این منظور اندازه اثر مستقیم و غیرمستقیم سازه حمایت مدیران ارشد بر متغیر پنهان خلاقیت بررسی گردید؛ بنابراین مطابق با نتایج جدول ۵ و همچنین مقدار (t > ۲/۵۶) (شکل ۲)، می‌توان فرضیه تأثیرگذاری نقش تبیین‌کنندگی متغیر میانجی (متغیر هم‌افزایی و ساختار) را در سطح اطمینان ۹۹ درصد مورد حمایت قرار داد. (Sig ≤ ۰/۰۱).



شکل ۳. مدل آزمون شده تحقیق در حالت معناداری ضریب تی
 Figure 3. The tested research model in the significance state of t-value



شکل ۳. مدل آزمون شده تحقیق در حالت تخمین استاندارد
 Figure 3. Tested research model in standard estimation mode

1. Latent Variable



جدول ۵. اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیر حمایت مدیران ارشد بر ابعاد خلاقیت

Table 5. Direct and indirect effects of senior managers' support variable on creativity dimensions

مجموع اثر	حمایت مدیران ارشد		سازه
	اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم	
۰/۸۶*	۰/۱۷**	۰/۷۲*	پردازش خلاق
۰/۸۹*	۰/۱۴**	۰/۷۸*	محصول خلاق
			Sig ≤ ۰/۰۱**
			Sig ≤ ۰/۰۵*

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به ماهیت پویای سازمان‌های ورزشی و همچنین نوع رقابت موجود در حوزه صنعت ورزش، در عصر حاضر کمتر سازمانی یافت می‌شود که از مقوله فناوری و کارکردهای تاثیرگذار آن بر عملکرد سازمانی و مزیت رقابتی چشم‌پوشی نماید (۱۴)، اما این به تنهایی کافی نیست، چرا که فناوری اطلاعات برای اینکه در سازمان‌های ورزشی پیامدهای اثربخش و مولد ایجاد نماید، باید با مباحثی از قبیل خلاقیت و توسعه دانش و ساختار متناسب همگام شود (۲۱). لذا با توجه به اهمیت به‌کارگیری فناوری اطلاعات در ارائه محصول جدید و خدمات بیشتر سازمان‌های هزاره سوم و همچنین لزوم ایجاد هماهنگی بین استقرار سیستم اطلاعاتی با متغیرهای سازمانی از قبیل ساختار و حمایت مدیران صفی، در پژوهش حاضر تاثیر حمایت مدیران ارشد ادارات ورزش و جوانان بر ابعاد خلاقیت با میانجی‌گری نقش هم‌افزایی ساختار سازمانی و فناوری اطلاعات به روش ترسیم معادلات ساختاری مورد بررسی قرار گرفت. در بررسی فرضیه اول پژوهش، تأثیرگذاری نقش حمایت مدیران مافوق بر هم‌افزایی ساختار سازمانی و فناوری اطلاعات مورد تأیید قرار گرفت که با نتایج پژوهش‌های عباس و همکاران (۲۰۲۰) (۱۱)، عبدالباسط و همکاران (۲۰۲۰) (۳۵)، قنبرپور و بای (۲۰۱۹) (۸)، علوی (۲۰۱۷) (۱۵)، سیدرا^۱ (۲۰۱۸) (۲۴)، ایلداز و همکاران (۲۰۱۷) (۹)، منشگر وعباسی (۲۰۱۶) (۵)، راسخ و همکاران (۲۰۱۴) (۱۷) هم‌سو بود. در همین راستا نتایج پژوهش‌های انجام شده در سازمان‌های ورزشی نشان داد، ساختار، مهمترین رکن بنیادی ایجاد هر تغییری است. مدیران سازمان‌های ورزشی برای دستیابی به ترکیبی مناسب از راهبرد، انگیزش و تعالی سازمانی به‌طور چشمگیری به فناوری اطلاعات مبتنی بر خلاقیت روی آورده‌اند تا از این طریق ضمن افزایش کارایی شیوه‌های راهبردی و برنامه‌های عملیاتی، تصمیمات اثربخش اتخاذ نموده و در جهت تامین اهداف استراتژیک سازمان قدم بردارند (۱۵). همان‌طور که اشاره شد، ایجاد تناسب بین ساختار سازمانی به عنوان یک متغیر سنتی با عوامل پیش‌برنده رقابت در عصر حاضر در قالب استقرار سیستم‌های اطلاعاتی مدیریتی و به‌کارگیری فناوری اطلاعات از مهمترین استراتژی‌های کسب و کار نوین است که مدیران سازمان‌های ورزشی در قالب کاربرد فناوری در سه حوزه تجهیزات و تولیدات ورزشی، حوزه‌های متعدد مدیریت بازاریابی از قبیل انتقال ورزشکار، شناسایی بازارهای هدف، تبلیغات، فروش و حتی تلاش در کسب مجوز میزبانی و در نهایت حوزه پزشکی - ورزشی، گرایش بارز و مشهودی به سمت آن داشته‌اند (۱۲)؛ اما واضح است که رقابت به تغییرات فناوری منجر می‌شود و این تغییرات مستلزم نوگرایی در ساختارها و منابع انسانی است (۱). در همین راستا نوری و همکاران (۲۰۱۹)، نیز در بررسی عوامل موثر در بهره‌وری سازمان‌های فناورانه گزارش کردند که مولفه حمایت سازمانی به نسبت فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و انگیزش، تاثیر بیشتری بر بهره‌وری کارکنان دارد (۷). در تبیین این موضوع می‌توان به الگوی تعاملی مارتینز^۲ (۲۰۰۳) اشاره داشت که بر اساس آن کارکرد مدل تعاملی ابعاد پنج‌گانه مزیت رقابتی انحصاری شامل استراتژی، ساختار سازمانی، ساز و کارهای حمایتی، رفتارهای مشوق نوآوری و ارتباطات کارا به دلیل ایجاد ماهیتی پویا و منعطف و همچنین تزریق

1. Sidra
2. Martines



روحیه استقلال و مهم بودن مورد حمایت و تایید قرار گرفته‌اند (۳۶)؛ بنابراین با توجه به نتایج تحقیق حاضر و پژوهش‌های مشابه در خصوص نقش چشمگیر مدیریت حامی و باز، می‌توان اظهار داشت که استراتژی سازمان در قالب مدیریت مثبت و سازنده از الزامات اصلی کارایی سازمان‌های ورزشی امروزی قلمداد می‌شوند؛ اما منشگر و عباسی (۲۰۱۶) در آسیب‌شناسی حمایت مدیران از منابع انسانی ضمن تاکید مضاعف حمایت مدیران بر تامین اهداف سازمان، گزارش کردند که عدم تعهد مدیران ارشد به الگوسازی مثبت، فقدان آموزش برای خود مدیران، ترس از جانشین‌پروری و فشارهای ناشی از کسب و کار رقابتی مهمترین موانع موجود در مقوله پشتیبانی مدیران است (۵)؛ اما به نظر می‌رسد که یکی از مهمترین کارکردهای سیاست‌های حمایتی مدیران، توسعه رویکرد و نگرشی مطلوب از رفتارهای عادلانه مدیران در فضای سازمانی باشد. سوری و همکاران (۲۰۱۵)، در بررسی تأثیر حمایت ادراکی بر توانمندسازی کارکنان و راسخ و همکاران (۲۰۱۴) طی تحقیق در بررسی حمایت سازمانی بر پیش‌بینی جو نوآورانه سازمانی ادارات ورزش و جوانان اظهار داشتند که بروز رفتارهای حمایتی مدیران در قالب رویه‌های مشارکت در تصمیم‌گیری، اجرای منصفانه و توزیع عادلانه منابع سازمانی منبع توانمندی از مشارکت حداکثری و به تبع آن بروز ایده‌های نو است (۱۷). به اعتقاد آنها حمایت مافوق از طریق رفتارهایی همچون روشن‌سازی اهداف، تعهد به الزامات تشویقی، تقویت کردن مهارت‌های گروهی و رفع موانع محیطی به معنای حمایت از نوآوری و پایبندی به ابتکار در وظایف است. در توجیه سازمانی مقوله مذکور می‌توان به نقش غیرقابل انکار نظریه مبادله اجتماعی^۱ در فعال‌سازی فرآیند جذب^۲ (تمرکز و غرق شدن در کار) و وقف^۳ (دلبستگی شغلی) کارکنان اشاره داشت. مطابق با این نظریه، روابط مدیر - کارمند در قالب کارکرد ارتباط مبادله‌ای فراتر از یک مبادله اقتصادی در سطح سازمان است. به عبارتی کیفیت ارتباط کارمند - سازمان فقط از منابع مالی و اطلاعاتی نشأت نمی‌گیرد، بلکه منابع شخصی و احساسی در قالب دریافت احترام و حمایت، احساس بیشنه‌ای را برای جبران از حمایت و اشتیاق شغلی ایجاد می‌نماید (۳۷).

آنچه که مسلم است، خلاقیت در سازمان‌های امروزی علاوه بر متغیرهای سنتی سازمانی به شدت از حاکمیت فرهنگ فناورانه و استقرار سیستم‌های اطلاعاتی تبعیت می‌کند. این موضوع در پژوهش حاضر در قالب فرضیه تأثیر هم‌افزایی ساختار و فناوری اطلاعات بر ابعاد خلاقیت بررسی گردید. نتایج تحلیل مسیر موید آن بود که متغیر برونزای هم‌افزایی ساختار و استقرار فناوری اطلاعات تبیین‌کننده موثر پردازش خلاقانه ($\beta=0/56$) و خدمات خلاق ($\beta=0/61$) بودند که با نتایج پژوهش‌های متعددی همخوانی داشت. در همین راستا رحمتی‌اصل و همکاران (۲۰۱۸)، در بررسی پیاده‌سازی مدیریت دانش در فدراسیون‌های ورزشی و علوی (۲۰۱۷) در تأثیر کاربرد فناوری بر خلاقیت کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مازندران ضمن تاکید بر گرایش مدیران سازمان‌های ورزشی موفق بر ایجاد ساختارهای منعطف و غیرمتمرکز سازمانی به شکل ساختارهای کار گروهی بلند و تخت، اظهار داشتند که ایجاد تناسب بین ساختار سازمانی و فناوری اطلاعات و ارتباطات با روش‌های عملیاتی امور و فعالیت‌ها، کارایی سازمان‌ها را در ارائه خدمات جدید به شیوه موثرتر و کارا تر بهبود بخشیده است (۳۸، ۱۵) که این یافته‌ها در راستای نتایج پژوهش حاضر بود. سیدرا و همکاران (۲۰۱۸)، در بررسی مشخصه‌های سازمان‌های کشور چین و شناسایی میزان توفیق آنها در ایجاد فضای خلاقیت گزارش کردند که وجود ساختارهای سلسله‌مراتبی و عدم وجود ارتباطات افقی با سایر سازمان‌های فعال در حوزه مشترک مهمترین تفاوت این سازمان‌ها با سازمان‌های اروپایی است (۲۴). عباسیان و همکاران (۲۰۱۵)، طی تحقیقی که در خصوص کارکردهای فناوری اطلاعات در ادارات ورزش و جوانان استان خوزستان انجام داده بودند، اظهار داشتند که استقرار فناوری‌های جدید در سازمان‌ها از طریق کاهش پیچیدگی و رسمیت، ساختاری منعطف مبتنی بر عدم تمرکز ایجاد

1. Social exchange perspective
2. Job Absorption
3. Dedication



می‌کند که این امر به دلیل تسهیل روال‌های کاری، بسترساز بروز افکار خلاقانه است (۲۲). نتایج پژوهش‌های ابوالوش^۱ و همکاران (۲۰۱۷)، موید آن بود که موفقیت و بقاء به شدت از مولفه خلاقیت محصول تاثیر می‌پذیرد (۱۲). به اعتقاد آنها به دلیل دوره حیات بسیار حساس و نامشخص محصولات و خدمات سازمان‌ها در بازار از یک سو و همچنین رقابت نزدیک و جهانی موجود بین سازمان‌های فعال در یک حوزه مشترک از سوی دیگر، عاملی که تضمین‌کننده تبدیل شدن به سازمانی پیشرو در این رقابت پیچیده است، ایجاد محصولی نو و یا ارائه خدماتی انحصاری و غیرمشابه است. تجوندل (۲۰۱۶)، در بررسی روش‌های مختلف بهبود خلاقیت وابسته به فناوری در سازمان‌های ورزشی به این نتیجه رسیدند که خلاقیت در استراتژی به عنوان مهمترین مقوله در این زمینه به خوبی خود خلاقیت در پردازش، خلاقیت در محصول، خلاقیت در کارآفرینی و در نهایت خلاقیت تجارت^۲ را فعال می‌کند (۳۹)؛ اما با توجه به ماهیت اصلی سازمان‌های ورزشی که دارای وجهه خدماتی است، خلاقیت در محصول و خلاقیت در خدمات در فدراسیون‌های ورزشی مهمترین جنبه توجه به استقرار فناوری‌های ورزش‌مدار است که این یافته‌ها در راستای نتایج تحقیق حاضر در بعد محصول خلاق بود. توررس و شلینگ^۳ (۲۰۱۷) نیز معتقدند که تاثیری که فناوری در عصر حاضر و در آینده بر دایره فعالیت‌ها و برنامه‌های سازمان‌های ورزشی دارد، به سه دلیل کوچک‌تر شدن ابزارفناوری به دلیل پیشرفت‌های حاصل در نانوفناوری، کاهش در هزینه‌ها که سبب استفاده گسترده از فناوری شده است و در نهایت افزایش سرعت پردازش اطلاعات غیرقابل انکار است (۱۳). حقیقی و همکاران (۲۰۱۸) طی تحقیقی در تاکید بر نقش چشمگیر مدیران ارشد در سازمان‌های امروزی، گزارش کردند که برخورداری از تفکر باز سازمانی ضمن رعایت ارتباطات جاری در سلسله مراتب سازمانی، شبکه‌های غیررسمی را در جهت ایجاد روابط غیررسمی ترغیب می‌نماید و به تبع توسعه این کانال‌ها، افراد انگیزش لازم را جهت خلق روش‌ها و سیستم‌های جدید پیدا می‌کنند (۱۰). ایلداز^۴ (۲۰۱۷)، نقش رفتارهای حمایتی مدیران و توانمندسازی کارکنان را در تبدیل سازمان‌های منفعل به سازمان‌های پویا از طریق به جریان انداختن شبکه‌های خلاقیت تاکید و مورد حمایت قرار می‌دهد. به اعتقاد وی با توجه به وضعیت متغیر بازار رقابت، رفتارهای حمایتی مافوق مشوق ایجاد فرصت‌های نوآورانه سازمانی از طریق تسهیم رفتارهای دانش‌محور است (۹). سیدرا و همکاران (۲۰۱۸)، نیز حمایت مدیران را مکانیزم پیش‌برنده و مولد خلاقیت می‌دانند که محرکی توانمند در به جریان انداختن تلاش حداکثری کارکنان در ایجاد ایده‌های نو است (۲۴).

علیرغم اثرات چشمگیر فناوری اطلاعات بر ابعاد مختلف متغیرهای فردی و سازمانی و از جمله خلاقیت، بررسی فضای سازمانی سازمان‌های ورزشی کشور حاکی از عدم شیوع و استقبال این پدیده از سوی مدیران ارشد در مقایسه با سازمان‌های ورزشی موفق در سایر کشورهای فعال در صنعت ورزش است. در همین زمینه کنت و همکاران^۵ (۲۰۱۸)، نوآوری‌های نشأت گرفته از ورود فناوری اطلاعات به ورزش حرفه‌ای فوتبال در برزیل را نقطه عطف جدیدی برای مبحث اقتصادی در ورزش می‌دانند (۱۸). نتایج تحقیق آنها در خصوص تاثیر فناوری بر لایه‌های مختلف ورزش‌های حرفه‌ای حاکی از آن بود که سیستم‌های اطلاعاتی تا حد زیادی از طریق ایجاد روش‌های نوین و کارای انجام وظایف مدیران و کارمندان در حوزه‌های مختلف، توانسته است، سرعت، دقت، کیفیت، شتاب در پیشرفت و موقعیت فعالیت‌های خدماتی سازمان‌های ورزشی را تحت تاثیر قرار دهد. شاید ایجاد تغییر در نگاه خاص مشتریان به سازمان‌های ورزشی تحت عنوان "زاویه دید"^۶ مهمترین پیامد ورود فناوری و سیستم‌های اطلاعاتی به سازمان‌های مذکور است که این مقوله از مباحثی است که سازمان‌های فعال در حوزه ورزش کشور به طور شایسته‌ای به آن نپرداخته‌اند. از طرفی با توجه به نقش آموزشی و خدماتی سازمان‌های ورزشی و از جمله ادارات ورزش و جوانان و فدراسیون‌های

1. Abualloush
2. Business innovation
3. Torres and Schelling
4. Yildiz
5. Kennet
6. Angel of view



ورزشی، از کارکردهای اصلی استقرار فناوری اطلاعات، ایجاد روش‌های جدید یادگیری است. استفاده از فناوری‌های نوین اطلاعاتی و نظام‌های چند رسانه‌ای به عنوان ابزاری‌هایی برای بهبود کیفیت آموزش و یادگیری از طریق دسترسی آسان به منابع و خدمات آموزشی با استفاده از سازکارهایی چون تعامل و همکاری از راه دور^۱، توانسته است گستره وسیعی از فرصت‌های یادگیری را در سازمان‌های ورزشی فراهم نماید (۴۰). از مهمترین کاربردهای عینی مقوله مذکور می‌توان به ایجاد سامانه جامع نقشه دانش اشاره داشت که بر اساس آن سازمان‌های ورزشی می‌توانند از طریق ایجاد بانک اطلاعاتی و ثبت توانمندی‌ها و تخصص‌های منابع انسانی، نسبت به رفع معضلات و چالش‌های محیطی و سازمانی، به بهترین شکل عمل کنند (۳۸). در پژوهش حاضر نیز نقش متغیر هم‌افزایی ساختار و فناوری اطلاعات بر ابعاد خلاقیت به عنوان یک سازه میانجی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج بررسی اثر غیرمستقیم سازه برون‌زا حاکی از تأثیرمعناداری و مستقیم آن بر پردازش خلاق و محصول خلاق بود. درحقیقت پدیده دیوان‌سالاری با مشخصه‌های بوروکراتیک به دلیل ایجاد راهبردهای مبتنی بر کنترل دیوان‌سالاری نه تنها نمی‌تواند مولد خلاقیت سازنده باشند، بلکه بی‌عدالتی در توزیع قدرت را ایجاد کرده و مانع بروز عقاید و اندیشه‌های کارای کارکنان می‌شود (۶). پژوهش‌های امروزی نیز همواره به این موضوع تأکید داشتند که مدیران سازمان‌های ورزشی باید جهت پیشبرد اهداف خود و دستیابی به یک مزیت رقابتی انحصاری، مرزهای سنتی سازمانی را به سوی ساختارهای خلاق دانشی سوق دهند؛ چرا که رسمیت و تمرکز بیش‌ازحد مخرب فضاهای خلاق بوده و به علت ایجاد کانال‌های ارتباطی زمان‌بر، سبب انحراف و ناپیوستگی ایده‌ها می‌شود (۴، ۲۰). نتایج جدیدترین تحقیق پرز لویز^۲ (۲۰۱۹)، شاهدی بر ادعای تأثیر سازنده و غیرقابل انکار فناوری اطلاعات بر خلاقیت تولید و کارایی عملکرد خط تولید بود (۲). نتایج تحقیق وی نشان داد که ایجاد یک زنجیره یکپارچه از سازمان تا بازارهای هدف، ارائه خدمات خلاقانه بدون رعایت محدودیت زمانی و مکانی است. این مهم میسر نخواهد شد، مگر اینکه در زنجیره تامین^۳، از طریق استقرار فناوری اطلاعات ساختارهای کسب و کار را حفظ کرده و امکان‌روبارویی با چالش‌های رقابتی را از طریق فرایندهای لجستیک فراهم نمود. زانگ^۴ (۲۰۱۹)، معتقد است که فلسفه اساسی تمام سازمان‌های تولیدی، خدماتی و آموزشی بر مثلث کارایی یعنی کسب مزیت رقابتی، درآمد بالا و پایداری بلندمدت استوار است. نتایج تحقیق وی که بر اساس مطالعات میدانی از ۳۰۴ مدیر ارشد سازمان‌های موفق پاکستانی انجام شده بود، دارای دو مولفه مشترک بود. حیات پایدار سازمان‌های موفق برخورداری از دو مولفه مدیران خلاق و فناوری خلاق^۵ است که این دو مولفه هم‌پوشانی کامل با ابعاد خلاقیت در پژوهش حاضر دارد (۱).

هر چند در زمینه استقرار فناوری اطلاعات سازمان‌های امروزی با دو چالش اساسی عدم تطبیق مهارت‌های کارکنان با الزامات و پیش‌فراآیندهای فناوری اطلاعات و عدم پذیرش ساختارهای مجازی در روال‌های کاری روبه‌رو می‌باشند (۵، ۱۶)؛ اما مطالعات انجام شده توسط قاسمی و همکاران (۲۰۱۷)، در پذیرش فناوری‌های جدید اطلاعات ادارات ورزش و جوانان موید آن بود که عدم وجود نگرش مثبت نسبت به کارایی فناوری در سازمان‌های ورزش در کنار عدم سهولت در استفاده و مفید بودن فناوری سبب شده است تا کارکنان و مدیران ورزشی حداقل گرایش و استقبال از این پدیده را داشته باشند (۱۴). در تحقیقی مشابه که یافته‌های آن مغایر با تحقیق حاضر بود، عزیزی و همکاران (۲۰۱۳) در بررسی رابطه بین فناوری اطلاعات و نوع ساختارهای ادارات ورزش و جوانان و فدراسیون‌های ورزشی و اثرات آن بر خلاقیت کارکنان به این نتیجه رسیدند که به‌کارگیری فناوری اطلاعات با ایجاد ساختارهای سازمانی غیرمنعطف، رسمیت، پیچیدگی و تمرکز را افزایش می‌دهد که این مساله سبب کاهش خلاقیت کارکنان و کندی در ارتباطات می‌شود (۴۱). احتمالاً از مهمترین دلایل تفاوت مذکور، بازه زمانی انجام تحقیق باشد؛

1. Electronic- Learning

2. Pérez-López

3. Supply chain

4. Zhang

5. Management innovation and Technological innovation



همچنین به نظر می‌رسد، علیرغم شیوع عادی و گسترده این موضوع در فضای سازمان‌های موفق دنیا، وجود این تفاوت با نتایج پژوهش حاضر به تفاوت در اهداف، فلسفه و خط مشی‌های هر سازمان مربوط باشد. از آنجایی که ساختارهای ادارات ورزش و جوانان و همچنین فدراسیون‌های ورزشی دارای رویکرد بالا به پایین بوده و باید در راستای ضوابط و اهداف سازمان‌های ورزشی مافوق از قبیل فدراسیون‌های بین‌المللی، کمیته ملی المپیک و کمیته بین‌المللی المپیک باشد، لذا این عوامل، ساختارهای خشک و غیرمنعطفی ایجاد می‌کند که به نوبه خود چالشی در ایجاد و ارائه تفکر و ایده‌های خلاق است. در همین راستا نظری و همکاران (۲۰۱۹) گزارش کردند که کارکرد سیستم‌های ارتباطی به دلیل ایجاد رویکرد "نگاه ویژه به مشتری" و به کارگیری خلاقیت از سوی مدیران و کارکنان مجموعه‌های ورزشی به کرات مورد بررسی قرار گرفته است ولی به نظر می‌رسد که عدم توفیق در کاربرد سیستم اطلاعات مجموعه‌های ورزشی به تفاوت موجود بین مجموعه‌های ورزشی دولتی و خصوصی در اهداف، برنامه‌ها و سیاست‌های موجود در استراتژی مدیریت بستگی دارد (۲۰). هنری و همکاران (۲۰۱۵) نیز در پاسخ به اینکه چرا سیستم اطلاعات مدیریت پیش بین قوی برای عملکرد مدیران تربیت بدنی نمی‌باشد، گزارش کردند که مدیران و سازمان‌های دولتی به دلیل پیروی از اسناد بالادستی و تمرکز تصمیم‌گیری در راس سازمان که تعیین‌کننده برنامه‌ها و فعالیت‌های مدیران میانی و عملیاتی می‌باشد، باعث شده است که اثربخشی استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی تحت‌الشعاع میزان و حوزه تفویض اختیار مدیران قرار بگیرد (۲۶). البته این موضوع فقط منحصر به کشور ایران نیست؛ چرا که ویناند و همکاران^۱ (۲۰۱۷)، طی تحقیقی در بررسی قابلیت‌های خلاقیت در سازمان‌های ورزشی غیرانتفاعی گزارش کردند که سازمان‌های خصوصی با لحاظ کردن چهار مولفه استراتژی آزاد، مشتریان، منابع انسانی و فواید اقتصادی، همواره فرصت‌های خلاقانه سیالی را ایجاد می‌نمایند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که سازمان‌های ورزشی غیرانتفاعی با پذیرش ریسک‌پذیری بالا، فراتر از جریان مرسوم کاری عمل کرده و همواره با توسعه محصولات و خدمات ورزشی از نوع خلاقیت تکنیکی^۲، جایگاه ویژه‌ای را در بازار رقابت رقم می‌زنند (۴۰). بنابراین با توجه به اینکه در سازمان‌های ورزشی مقوله موفقیت مستلزم پذیرش این واقعیت است که استراتژی‌های رقابتی سنتی جای خود را به روش‌های خلاقانه جدید داده‌اند، باید راه‌کارهای محرک خلاقیت مورد توجه قرار گیرند. نتایج تحقیق حاضر موید آن بود که یکی از مهمترین عوامل تسهیل‌کننده و تقویت توان نوآوری و خلاقیت در سازمان‌ها، برخورداری از ساختارها و تشکیلات منعطف و انگیزش‌بخش در کنار وجود روحیه پشتیبانی مدیران از منابع انسانی و استقبال از استقرار سیستم اطلاعاتی مدیران است به عبارت دیگر ساختار سازمانی مناسب پیش‌فرضی برای موفقیت و نوآوری و تغییر در سازمان‌های ورزشی امروزی است. سازمان‌های ورزشی می‌تواند با اصلاح ساختار خود و افزایش خلاقیت نیروی انسانی و سازمانی با استفاده از تکنیک‌های فناورانه، در جهت رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده خویش گام بردارد.

ملاحظات اخلاقی

در پژوهش حاضر از مقالات پژوهشی که نکات اخلاقی را رعایت کرده بودند، استفاده شده است و تلاش شد تا در انتقال یافته‌ها و نتایج مطالعات پیشین، شفافیت لازم برای مخاطبان ایجاد گردد و در گزارش نتایج هیچ‌گونه سوگیری انجام نشود. صداقت و امانت‌داری نیز در تحلیل متون و استناددهی رعایت شده است.

1. Winand
2. Technical innovation type



حامی مالی

مقاله حاضر بر گرفته از طرح پژوهشی است که با حمایت مالی دانشگاه گنبد کاووس با هدف بررسی و مطالعه اثرات استقرار فناوری و تکنولوژی اطلاعات و ترکیب آن با ساختارهای سازمانی کارا بر ایجاد خروجی و محصول خلاق از طریق اجرای فرایندهای کارآفرینانه اجرا گردیده است.

مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان در طراحی، اجرا و نگارش همه بخش‌های پژوهش حاضر، مشارکت داشته‌اند.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان، این مقاله تعارض منافع ندارد.

تشکر و قدردانی

بر خود لازم می‌دانیم از تمامی کسانی که در انجام دادن این مطالعه ما را یاری نمودند، قدردانی و سپاسگزاری کنیم.

منابع

1. Zhang Y, Khan U, Lee S, Salik M. The influence of management innovation and technological innovation on organization performance. A mediating role of sustainability. *Sustainability*. 2019;11(495):2-21.
2. Pérez-López RJ, Olguín Tiznado JE, Mojarro Magaña M, Camargo Wilson C, López Barreras JA, García-Alcaraz JL. Information sharing with ICT in production systems and operational performance. *Sustainability*. 2019;11(3640):7-18.
3. Gholamreza Tabar Z, Farzadfar R, Touran N, editors. Triangle of technology management interaction, knowledge management and innovation management. National Conference on Knowledge-Based Entrepreneurship and Business Management, Babolsar city; 2018. (Persian).
4. Ghorbani Ghahfarokhi L, Kalani Nasab M, Yar Amadi M, Fathi F. The Role of The Organizational Structure in The use of Participatory Management in Between the Workers of Sport and Youth Organization of Hormozgan. *Organizational Behavior Management Studies in Sport*. 2018;5(1):45-54. (Persian).
5. Maneshgar M, Abbasi A. Pathology and Strategies for Managing Support for Human Resource Development and Development. *Training and development of human resources*. 2016;3(8):29-56. (Persian).
6. Soori A, Yousefi B, Moghadam KS. The relationship between perceived organizational support and employees' empowerment at the Sport and Youth Offices in the West Country. *Journal of Human Resource Management in Sport*. 2015;2(2):71-80. (Persian).
7. Nouri. F GN, Samadzadeh. S, Ghahremani Nahr. J. A Comparative Study of Factors Affecting Human Resource Productivity in Scientific and Technological Organizations of Selected Countries and Evaluation of Components in Academic Jihad. *Human Resources Studies*. 2019;Online Release July 2019. (Persian).
8. Ghanbarpour NA, Bai N. Path Analysis of Perceived Organizational Support with Job Outcomes in Physical Education Teachers in Golestan Province. *Sport Physiology & Managment Investigation*. 2019;11(3):129-41.
9. Yildiz B, Uzun S, Coşkun SS. Drivers of innovative behaviors: The moderator roles of perceived organizational support and psychological empowerment. *International Journal of Organizational Leadership*. 2017;6:341-60.



10. Haghghi M, Hami M, shojai V. Investigating Factors Affecting Organizational Agility in Sport and Youth Offices of Mazandaran Province. *Human resource in sport*. 2018;5(2):249-62. (Persian).
11. Abbas J, Zhang Q, Hussain I, Akram S, Afaq A, Shad MA. Sustainable innovation in small medium enterprises: the impact of knowledge management on organizational innovation through a mediation analysis by using SEM approach. *Sustainability*. 2020;12(6):2407.
12. Abuallosh S, Bataineh K, Aladwan AS. Impact of information systems on innovation (product innovation, process innovation)-field study on the housing bank in Jordon. *International Journal of Business Administration*. 2017;8(1):95-105.
13. Torres-Ronda L, Schelling X. Critical process for the implementation of technology in sport organizations. *Strength & Conditioning Journal*. 2017;39(6):54-9.
14. Ghasemi P, Rahimi G, Alireza Z. Investigating the Factors Affecting the Adoption of New Information Technologies in the Department of Sport and Youth of Isfahan Province. *Journal of Sport Management*. 2017;9(1):129-44. (Persian).
15. Alavi S-H, Farzan F, Dousti M. Predicting Organizational Creativity Based on Job Affiliation and Information Technology Skills in Adra Sport and Youth Employees of Golestan Province. *Journal of Sport Management and Motor Behavior*. 2017;13(25):19-25. (Persian).
16. Mohammadi S, Esmaili N, Salehi N. Prioritize technical-organizational barriers to IT application in sports organizations with AHP. *Sport Management Studies*. 2015;7(30):241-51. (Persian).
17. Rasekh N, Mozafari H. Predicting Innovative Organizational Climate Based on Organizational Support and Justice of Mashhad Sport and Youth Offices. *Studies of human resource in sport*. 2014;1(2):125-35. (Persian).
18. Laudon KC, Laudon JP. Management information system. *International Journal of Computers, Communications & Control*. 2014;2(1):103-15.
19. Hesami S, Ashraf F, Zarei A. Designing Information Management System for Iranian Sports Volunteers. *Journal of sport management*. 2018;10(3):479-94. (Persian).
20. Nazari R, Gharah M-A, Asadollahi S. Presenting the Relationship Model between Managers' Creativity and Customer Relationship Management and Its Role on Customer Loyalty in Isfahan Sport Clubs. *Applied Research in Sport Management*. 2019;7(4):37-44. (Persian).
21. Ramesh K. Role of information technology in enhancing sports performance. *International Journal of Physical Education, Sports and Health*. 2016;3(5):277-9.
22. Abbasian M, Mehdipoor A, Heydarinejad S. The relationship between information technology (IT) and organizational structure of physical education departments of Khuzestan. *International Journal of Physical Education, Sports and Health*. 2015;2(1):84-6.
23. Moharamzadeh M, Hosseinzadeh F. The Relationship between Supportive Culture, Motivation of Creativity, and Innovation in the Performance of Youth and Sports Department Staff. *Principles of Management Studies in Sport*. 2014;1(1):95-100. (Persian).
24. Riaz S, Xu Y, Hussain S. Understanding employee innovative behavior and thriving at work: A Chinese perspective. *Administrative Sciences*. 2018;8(3):46.
25. Shahpar T, Deldar E, Ramezani R. The extent of using the cybernetic management model in the general administrations of sports and youth in selected provinces of the country. *Scientific-Research Quarterly of Applied Researches in Sports Management*. 2013;3(1):11-22. (Persian).
26. Honari H, Mahmoudi A, Eslami A, Motaghi-Shahri M-H. The relationship between IT and MIS With Organizational Performance in Physical Education Managers of the Education System. *Organizational Behavior Management Studies in Sport*. 2015;2(7):89-102. (Persian).
27. Yazdanpanah E, Mohammadi F, Azam-Nezami N, Sharafi R, Keshavarz M-M. Developing a Model of Communication between Organizational Agility and Competitive Intelligence with



- Information Technology Mediation in Ministry of Sport and Youth Personnel. *Organizational Behavior Management Studies in Sport*. 2017;4(3):81-93. (Persian).
28. Jahandideh M-A, razavi s-m-h, Hoseini S-E. Explanation of Knowledge Management Optimization Model in Physical Education in Iran. *Contemporary Research in Sport Management*. 2018;8(16):67-79. (Persian).
 29. Habibi A, Adanvar M. Structural Equation Modeling and Factor Analysis (Lisrel Software Application Training). Tehran: Academic Jahad Publications; 2017. (Persian).
 30. Ryan JC, Tipu SA. Leadership effects on innovation propensity: A two-factor full range leadership model. *Journal of Business Research*. 2013;66(10):2116-29.
 31. Manna A. Evaluation of the role of top management in achieving synergy between organizational structure and information technology in communications and banking sectors. Doctoral theses, Amman Arab University, Jordan. 2012;210:22.
 32. Kim D-Y, Kumar V, Kumar U. Relationship between quality management practices and innovation. *Journal of operations management*. 2012;30(4):295-315.
 33. Fornell C, Larcker DF. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*. 1981;18(1):39-50.
 34. Davari A, Rezazadeh A. Structural equation modeling with software. Tehran: Jahad Publication; 2014.
 35. Abdel-Basst M, Mohamed R, Elhoseny M. A novel framework to evaluate innovation value proposition for smart product-service systems. *Environmental Technology & Innovation*. 2020;20:101036.
 36. Jafari M-B, Amirnejad G. Investigating the Impact of Organizational Culture (Based on Hopscotch Model) on Creativity. *The mission of government management*. 2018;8(26):79-92. (Persian).
 37. Eskandaripoor M, Shafie S. The Relationship between Inter-Organization Factors (Structure, Culture, Technology) with Psychological Empowerment of Physical Education Teachers and Sport Sciences of Zanzan Universities. *Organizational Management Studies in Sport*. 2019;6(21):71-89. (Persian).
 38. Rahmati-Asl N-A, Yousefi B, Zardoshtian S, Sadeghi-Broujerdi S. Modeling of factors affecting the implementation of knowledge management in sports federations. *Contemporary researches in sports management*. 2017;8(15):15-28. (Persian).
 39. Tjønnndal A. Sport, innovation and strategic management: A systematic literature review. *Brazilian Business Review*. 2016;13(Special Ed):38-56.
 40. Winand M, Hoerber L. Innovation capability of non-profit sport organizations. *Sport entrepreneurship and innovation*. 2017:13-30.
 41. Azizi B, Mehrabi-koshki A, Jalali-Farahani M. Investigating the Relationship between Information Technology and Organizational Structure in the Ministry of Sport and Youth of the Islamic Republic of Iran. *Journal of sport Management*. 2013;3(5):161-74. (Persian).

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

قرلسفلو، حمیدرضا و عاشوری، تقی. (۱۴۰۱). تأثیر حمایت مدیران ارشد بر پردازش خلاقانه و محصول خلاقانه با توجه به نقش میانجی هم‌افزایی ساختار سازمانی و فناوری اطلاعات در ادارات ورزش و جوانان. *مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۹(۲)، ۳۰۱-۳۱۹.

<http://dx.doi.org/10.22044/shm.2022.10083.2276>

